



Martedì 23/12/2014

Quesiti sulla fruizione delle agevolazioni contributive ex art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 nei casi dimissioni o risoluzione consensuale

A cura di: Studio Dott.ssa Cristina Orlando

Attraverso l' Interpello n. 29 del 2 dicembre 2014 sono state date chiarificazioni da parte del Ministero del Lavoro relativamente al riconoscimento delle agevolazioni contributive di cui all' articolo 8, comma 9 della Legge n. 407/1990, come riformulato dalla Legge n. 92/2012, in base al quale è stato disposto, che si possono applicare i contributi previdenziali ed assistenziali nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi, qualora assumano con contratto a tempo indeterminato lavoratori con le seguenti caratteristiche:

- disoccupati da almeno 24 mesi;
- oppure sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da 24 mesi,
- l'assunzione suddetta non sta avvenendo per sostituire lavoratori dipendenti dalle stesse imprese che sono stati licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi.

In particolare, l'interpello chiede delucidazioni riguardanti come interpretare correttamente il concetto di "in sostituzione" e i limiti di applicabilità di tale norma qualora i lavoratori siano cessati per dimissioni del lavoratore stesso o per risoluzione consensuale di cui all' articolo 7 della Legge n. 604/1966, come da modifiche apportate dall' articolo 1, comma 40 della Legge n. 92/2012 (Riforma Fornero I^o).

RISPOSTA DEL MINISTERO SUL CONCETTO DI "IN SOSTITUZIONE"

Le risposte date dal Ministero del Lavoro vertono sui seguenti dettati normativi:

- Circolare Inps n. 137/2012, la quale descrive il concetto di "sostituzione" chiarendo che la "sostituzione" di lavoratori dipendenti ricorre quando il datore di lavoro effettua l'assunzione di un lavoratore per mansioni per le quali il personale licenziato vanta un diritto di precedenza alla riassunzione;
- L. n. 92/2012, art. 4, comma 12 lett. a), con la quale si afferma che il beneficio contributivo non è dovuto quando l'assunzione non rispetta il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Lo stesso legislatore ha inoltre fornito chiarimenti in merito a quali siano i rapporti tra la disciplina sui diritti di precedenza e l'utilizzo degli incentivi alla assunzione, affermando che le stesse agevolazioni non spettano qualora vengano trasgrediti i diritti di cui sopra, i quali si intendono violati tutte le volte in cui il diritto di precedenza non venga rispettato. Pertanto, una interpretazione fornita dal Ministero afferma che si ha violazione del diritto di precedenza con conseguente impossibilità al diritto del beneficio contributivo, ex art. 8, comma 9, solamente in caso di assunzioni effettuate per la stessa qualifica e solo per le stesse mansioni (prevalentemente) mentre questo discorso non può valere per qualifiche o mansioni diverse, poiché solo nel caso di "medesime prevalenti mansioni" avviene una reale "sostituzione" del lavoratore.



- D.Lgs. n. 368/2001, art. 5, comma 4 quater, il quale, al fine del riconoscimento del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, rimanda al concetto di "mansioni già espletate" dal lavoratore nell'eseguire di uno o più rapporti a termine nella stessa azienda per un periodo maggiore di sei mesi.

RISPOSTA DEL MINISTERO POSSIBILI LIMITI DI APPLICABILITÀ DELLA NORMA IN CASO DI DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE

Per quanto concerne il secondo quesito, relativamente alle ipotesi di dimissioni del lavoratore e di risoluzione consensuale si pone in evidenza che lo stesso art. 8 prevede delle limitazioni al beneficio contributivo qualora i datori di lavoro nei sei mesi precedenti la nuova assunzione, abbiano effettuato recessi unilaterali o sospensione dei rapporti di lavoro per finalità legate esclusivamente all'impresa. Risulta tuttavia possibile per il Ministero utilizzare le agevolazioni contributive di cui alla presente circolare nei seguenti casi di cessazione del rapporto di lavoro:

- dimissioni;
- risoluzione consensuale;
- cessazione del rapporto di lavoro per cause imputabili al lavoratore come ad esempio giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

(Fonti: Ministero del Lavoro, Interpello n. 29 del 2 dicembre 2014; Inps, Circolare n. 137/2012; L. n. 92/2012, art. 4, comma 12 lett. a; D.Lgs. n. 368/2001, art. 5, comma 4 quater).

Dott.ssa Cristina Orlando