

Ai gentili clienti
Loro sedi

Benefici contributivi in caso di assunzione di ex dipendente

Gentile cliente con la presente intendiamo informarLa che **il Ministero del Lavoro**, con **l'interpello n. 9 del 08.03.2013** ha fornito alcune **precisazioni circa le agevolazioni contributive riconosciute in caso di riassunzione di un ex dipendente**. Rispondendo ad un quesito posto dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro riguardo all'applicazione delle agevolazioni nel caso in cui: *i) la nuova assunzione riguardi ex dipendenti della stessa impresa in possesso del requisito dello stato di disoccupazione, licenziati per diminuzione del personale; ii) la nuova assunzione riguarda soggetti che abbiano esercitato il diritto di recesso da un rapporto di lavoro part-time*. Nel primo caso il Ministero precisa che nel caso in cui il lavoratore al momento della riassunzione **possieda tutti i requisiti necessari per beneficiare dell'agevolazione, nonostante le limitazioni poste dalla riforma del lavoro** (legge n.92/2012), **il datore di lavoro potrà continuare a beneficiare dell'agevolazione di cui all'art. 8 comma 9 della legge n. 407/90**. Nel caso di **precedente fruizione dell'agevolazione da parte di un lavoratore part-time che ha esercitato il recesso**, il Ministero precisa che **il datore di lavoro può continuare a beneficiare dell'agevolazione in caso di riassunzione solo per le fattispecie realizzatesi entro l'entrata in vigore della legge n. 92/2012 (18.07.2012)**.

Premessa

Secondo quanto stabilito **l'articolo 8 comma 9 della legge n. 407/90**: *"a decorrere dal 1° gennaio 1991 nei confronti dei datori di lavoro [...] in caso di assunzioni con contratto a **tempo indeterminato** di lavoratori **disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a***

quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi, **i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50 per cento per un periodo di trentasei mesi**".

Con la presente trattazione analizziamo nel dettaglio i **chiarimenti** forniti dall'interpello del Ministero del Lavoro n. 9/2013 in riferimento ad alcuni **casi particolari di applicazione di tale agevolazione**.

STRUTTURA DELL'AGEVOLAZIONE	
Tipologia di assunzione	Assunzione a tempo indeterminato.
Caratteristiche dei lavoratori (alternative)	In possesso dello stato di disoccupazione da almeno 24 mesi. Sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento di integrazione salariale da almeno 24 mesi.
Condizioni ostative	Sostituzione di lavoratori dipendenti delle stesse imprese cessati per giustificato motivo oggettivo o riduzione del personale o sospesi.
Agevolazione	Riduzione dei contributi previdenziali ed assistenziali nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi.

Riassunzione di ex dipendenti

Al fine di fornire la soluzione alla problematica sollevata in riferimento alla **riassunzione di ex dipendenti**, il Ministero ha ricordato che **l'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990 contempla la possibilità di fruizione di benefici contributivi per un periodo pari a 36 mesi, nel caso in cui l'azienda assuma lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche in part-time, nel rispetto di un duplice ordine di requisiti**.

In primo luogo, si deve trattare di **"assunzioni di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto"**; inoltre la disposizione, modificata dalla L. n. 92/2012, richiede che le medesime **assunzioni non siano effettuate "in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi"**.

In relazione a tale ultima condizione, si sottolinea peraltro che **il periodo da prendere in considerazione per la verifica di una eventuale sostituzione di lavoratori licenziati o sospesi va individuato nei sei mesi immediatamente precedenti all'assunzione, in**

analogia con quanto previsto in materia di riduzioni o sospensioni di personale ex art. 15, comma 6, della L. n. 264/1949, come modificato dall'art. 6, comma 4, del D.Lgs. n. 297/2002 (cfr. INPS mess. n. 20607 del 30 maggio 2005).

In relazione alla problematica va poi segnalato che la L. n. 92/2012 ha introdotto alcuni principi di immediata applicazione in ordine alla **fruizione degli incentivi, ivi compresi quelli di cui alla L. n. 407/1990. L'art. 4, comma 12, della riforma stabilisce anzitutto che:**

→ *"gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore".*

Il successivo comma 13 stabilisce, invece, che:

→ *"ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro (...) salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo".*

Ciò premesso, in relazione all'ipotesi di **assunzione di ex dipendente licenziato per riduzione di personale il Ministero rispondendo all'interpello ritiene che**, se in capo al medesimo lavoratore si siano nuovamente configurati i requisiti di legge, **nessuna preclusione può applicarsi al riconoscimento per intero del beneficio.**

OSSERVA

Se quindi il lavoratore perde lo stato di disoccupazione e poi lo riacquista, iniziando a maturare da zero un nuovo periodo di 24 mesi di disoccupazione, nel rispetto di ogni altra condizione prevista dalla legge, non può ostare al riconoscimento del beneficio il solo fatto che il lavoratore assunto ai sensi dell'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 fosse già stato alle dipendenze dello stesso datore di lavoro in un precedente rapporto agevolato. In tal caso l'agevolazione contributiva deve essere quindi riconosciuta per intero e non va, invece, contratta cumulando i periodi agevolati precedenti.

Riassunzione lavoratore part-time

Relativamente alla **possibilità per il datore di lavoro di usufruire delle agevolazioni in esame nel caso in cui assuma "nuovamente, dopo alcuni mesi, un lavoratore part-time a 20 ore settimanali, precedentemente dimessosi e per il quale aveva già beneficiato delle agevolazioni medesime"**, bisogna specificare quanto segue.

Nelle **fattispecie realizzatesi anteriormente all'entrata in vigore della L. n. 92/2012**, si ritiene che **il beneficio debba essere riconosciuto solo per il periodo residuo rispetto al limite massimo di fruizione dei 36 mesi, ciò in quanto non vi è stata interruzione dello stato di disoccupazione.**

Bisogna evidenziare, tuttavia, che **successivamente al 18 luglio 2012, la fattispecie prospettata non risulta più configurabile alla luce dell'intervenuta abrogazione** – ad opera dell'art. 4, comma 33, lett. c), L. n. 92 – dell'art. 4, comma 1, lett. a), D. Lgs. n. 181/2000 **nella parte in cui prevedeva la "conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione"**.

Per completezza si rappresenta che, **a seguito della nuova formulazione dell'art. 4 sopra citato, la perdita dello stato di disoccupazione attualmente si verifica "in caso di mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del servizio competente nell'ambito delle misure di prevenzione di cui all'articolo 3 del medesimo D. Lgs.", ovvero "in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo, ex L. n.196/1997"**. La disposizione normativa citata, così come modificata, prevede inoltre **"la sospensione dello stato di disoccupazione in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi"**.

SCHEMA RIASSUNTIVO	
Riassunzione ex dipendente	La circostanza della riassunzione di un ex dipendente non è di per sé ostativa dell'agevolazione: qualora ricorrano tutti le altre condizioni per l'applicazione dell'agevolazione, quindi, il datore di lavoro ha accesso ai benefici contributivi e previdenziali.
Riassunzione lavoratore part-time	Per gli eventi antecedenti all'entrata in vigore della riforma del lavoro, la riassunzione da in ogni caso diritto al beneficio limitatamente alla parte non percepita.

	Per gli eventi successivi all'entrata in vigore, invece, per effetto di una modifica al D.Lgs. n. 181/2000 non è più possibile beneficiare dell'agevolazione.
--	---

Alla luce di quanto sopra, si resta a disposizione per ogni qualsivoglia chiarimento in merito alle problematiche connesse a quanto argomentato.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO