



Legge n.407/90: la concessione dei benefici contributivi in caso di assunzione di ex dipendenti

a cura di Antonio Saccone – Avvocato - Funzionario della DTL di Pescara - Responsabile U.O. Affari Legali e Contenzioso*

L'art.8, comma 9 della L. n.407/90 - come è noto - prevede la possibilità per le aziende che assumono lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche part/time, di fruire di benefici contributivi (sgravio totale nei territori del Mezzogiorno ed agevolazioni in misura del 50% dei contributi dovuti nelle restanti regioni d'Italia) per un periodo di 36 mesi.

Le assunzioni effettuate ai sensi della suindicata normativa sono state, senza dubbio, nel corso degli ultimi anni, tra le più utilizzate dalle imprese per la costituzione di rapporti di lavoro, unitamente alle assunzioni di lavoratori collocati in mobilità, soprattutto perché ad esse sono connesse le consistenti agevolazioni contributive suddette.

La concessione dei benefici contributivi in argomento è subordinata al rispetto di un duplice ordine di requisiti, su cui peraltro è intervenuta la recente riforma del mercato del lavoro (L. n.92/2012).

1. Primo requisito: da un lato deve trattarsi di assunzioni di lavoratori:

- disoccupati da almeno ventiquattro mesi;

oppure

- sospesi dal lavoro e beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) per un identico periodo (24 mesi).

2. Secondo requisito: per altro verso, la norma - così come modificata dalla L. n.92/2012 (cd. riforma Fornero) - statuisce che le suddette assunzioni non devono essere effettuate **in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese che assumono**, già licenziati dalle medesime per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale o sospesi dal lavoro.

In ordine al **primo requisito**, non sembrano poterci essere particolari dubbi o problemi interpretativi, dovendosi infatti ritenere soggetti **disoccupati da almeno 24 mesi** coloro che - iscritti alle liste di collocamento - non hanno prestato alcuna attività lavorativa nel predetto arco temporale oppure coloro che, pur avendo lavorato, abbiano conservato lo stato di disoccupazione (tale condizione in passato si realizzava se l'occupazione era intervenuta con un rapporto di **lavoro a tempo parziale pari o inferiore a 20 ore settimanali**).

Al riguardo, si ritiene utile segnalare che - a seguito della nuova formulazione dell'art.4, co.1, lett. a) del D.lgs. n.181/00, così come introdotto dall'art.4, co.33, lett. c) della L. n.92/2012 - la **perdita** dello stato di disoccupazione si verifica:

* Le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

- ✓ in caso di mancata presentazione da parte del disoccupato, senza giustificato motivo, alla convocazione del servizio competente nell'ambito delle misure di prevenzione; oppure
- ✓ in caso di un suo rifiuto ingiustificato di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o a tempo determinato o di lavoro temporaneo.

La novella legislativa ha introdotto in merito anche un'altra innovazione: nel caso di occupazione da parte di un soggetto in un **lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi**, lo stato di disoccupazione **resta sospeso** per la durata del rapporto.

Anche l'individuazione dell'altra categoria di soggetti assumibili con le agevolazioni contributive di cui ci stiamo occupando non presenta particolari problemi: si tratta, infatti, dei lavoratori **sospesi dal lavoro e collocati in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) da almeno 24 mesi**, che sono coloro che - sospesi dal lavoro - sono percettori del trattamento previdenziale suddetto da almeno 2 anni.

Per quanto attiene, poi, al **secondo requisito** richiesto per la fruizione dei benefici in parola (assunzioni effettuate non in sostituzione di lavoratori della stessa impresa che assume), la normativa di riferimento va necessariamente analizzata in combinato disposto con le modificazioni apportate alle previsioni in materia di sgravi contributivi dalla più volte citata L. n.92/2012.

Al riguardo, deve in primo luogo evidenziarsi che il periodo da prendere in considerazione, per la verifica dell'ipotesi di sostituzione di lavoratori licenziati o sospesi dalla stessa impresa che assume, va individuato **nei sei mesi immediatamente precedenti all'assunzione**; ciò in analogia con tutte le previsioni normative vigenti nel nostro ordinamento giuridico in materia di riduzioni o sospensioni di personale.

Inoltre, sul tema degli incentivi (anche quelli di cui alla L. n.407/90) , la recente riforma del mercato del lavoro ha fissato altri due principi fondamentali, che hanno riflessi sulla materia in esame.

Il **primo** (art.4, co.12 della L. n.92/12) prevede 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”*.



Pertanto, gli incentivi *ex lege* 407/90 da un lato non spettano al datore di lavoro per le assunzioni di quei lavoratori da lui stesso licenziati nei sei mesi precedenti (principio generale); ed ancora, non saranno riconosciute le agevolazioni in argomento nemmeno per le assunzioni di lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da un'impresa che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quella che assume od anche se risulti con quest'ultima in rapporti di collegamento e/o controllo.

La **seconda novità** prevista dalla L. n.92/2012, che si ripercuote sulla materia degli incentivi di cui trattasi, inerisce alle prestazioni lavorative rese dallo stesso lavoratore in favore del medesimo datore di lavoro.

La norma (art.4, co.13 L. n.92/2012) stabilisce 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, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo”.

In estrema sintesi, dunque, per la determinazione dello stato di disoccupazione da almeno 24 mesi, che da diritto alle agevolazioni di cui alla L. n.407/90, per un verso si cumulano i periodi di lavoro svolto dallo stesso prestatore in favore del medesimo datore di lavoro a titolo di lavoro subordinato o somministrato, indipendentemente dal fatto cioè che il rapporto sia stato costituito direttamente tra le due parti o per il tramite di un'agenzia di somministrazione; d'altro canto, non si cumulano le prestazioni del singolo lavoratore, effettuate in favore di diversi utilizzatori (anche se la fornitura è intervenuta ad opera della stessa agenzia di somministrazione), a meno che tra i vari utilizzatori non vi siano assetti proprietari di coincidenza sostanziale ovvero rapporti di collegamento e/o controllo.

I benefici contributivi ex art.8, co.9 L. n.407/90: i chiarimenti dell'interpello n.9/2013

In tema di concessione di benefici contributivi ex lege n.407/90, vi è stata di recente una pronuncia del Ministero del Lavoro, intervenuta in data 8 marzo 2013 in esito ad un'istanza di interpello avanzata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

In particolare, l'organismo interpellante ha chiesto al suindicato Dicastero una pronuncia sui due specifici aspetti della problematica.

Nel dettaglio, **il primo quesito** era inerente alla possibilità che la normativa di cui ci stiamo occupando (art.8, co.9 della L. n.407/90) possa trovare applicazione nel caso in cui un'impresa effettui una nuova assunzione di un suo ex dipendente, in possesso del requisito dello stato di disoccupazione da almeno 24 mesi, da essa in precedenza licenziato per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale.

La **seconda domanda** dell'interpello afferiva sempre alla possibilità di applicazione delle agevolazioni di cui all'art.8, co.9 L. n.407/90 alle riassunzioni di lavoratori ex dipendenti della stessa impresa assumente, già in precedenza assunti a part/time con fruizione degli sgravi in parola e poi dimessisi.

1. Con la risposta ad [interpello n.9/2013](#), la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, in ordine al primo aspetto della problematica prospettata ha ritenuto che - qualora in capo al lavoratore, già dipendente della stessa azienda assumente e licenziato in passato dalla medesima per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale, si configurino nuovamente i requisiti di legge (stato di disoccupazione da almeno 24 mesi) - **nessuna preclusione può esserci per il riconoscimento degli incentivi di cui alla L. n.407/90.**



Pertanto, se il lavoratore perde lo stato di disoccupazione e poi lo riacquista, maturando la condizione di disoccupato da almeno 24 mesi (dopo il decorso, quindi, del predetto arco temporale senza lavorare), il solo fatto che egli sia già stato un dipendente dell'impresa che lo assume **non può costituire un impedimento al riconoscimento della agevolazioni contributive in argomento.**

E ciò anche se lo stesso lavoratore sia stato un lavoratore subordinato del medesimo datore di lavoro in un precedente rapporto, per il quale l'azienda abbia fruito degli stessi benefici contributivi ex lege 407/90: in tali casi, peraltro, **non vi sarà**, come da qualche parte paventato, **alcuna riduzione delle agevolazioni contributive di cui trattasi**, che non saranno dunque paramtrate e/o riproporzionate a quelle già fruito nel precedente rapporto. Pertanto, **in ogni caso di assunzione di un lavoratore disoccupato da**

almeno 24 mesi, spetteranno per intero al datore di lavoro assumente i benefici di cui all'art.8, co.9 della L. n.407/90.

2. Circa il secondo punto del quesito proposto, il Ministero interpellato ha indicato la seguente soluzione, che appare coerente con i profili interpretativi generali ed in linea con i principi informatori del sistema degli incentivi.

Se il datore di lavoro assume nuovamente, dopo alcuni mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, un lavoratore a tempo parziale (per il quale aveva già beneficiato delle agevolazioni in parola) e la fattispecie si è realizzata prima del 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della L. n.92/2012), il beneficio contributivo ex art.8, co.9 della L. n.407/90 potrà essere fruito **solo entro il limite massimo di 36 mesi**, dal quale dovranno essere **dedotti i mesi per i quali le agevolazioni sono state già concesse nell'ambito del precedente rapporto di lavoro.**

Dopo l'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro (18 luglio 2012), invece, la possibilità di fruire degli sgravi contributivi di cui ci stiamo occupando **non è più configurabile**, essendo stato modificato - per effetto della previsione di cui all'art.4, co.33 lett. c) della L. n.92/2012 - l'art.4, co.1 lett. a) del D.lgs. 181/00 in materia di conservazione dello stato di disoccupazione, come già in precedenza evidenziato.

In conclusione:

- i benefici ex art.8, co.9 della L. n.407/90 spettano sempre e per intero al datore di lavoro in tutti i casi di nuova assunzione di un suo ex dipendente, che abbia nuovamente maturato il requisito di legge (stato di disoccupazione da almeno 24 mesi);
- per i lavoratori già assunti da un datore di lavoro in maniera agevolata ex art.8, co.9 L. n.407/90 con contratto di lavoro a tempo parziale, poi cessato per dimissioni e successivamente riattivato, i benefici in parola spettano al medesimo datore di lavoro in misura ridotta, entro il limite massimo di 36 mesi, defalcando cioè dalla durata massima i mesi di agevolazione contributiva già fruiti.