



*Consiglio Provinciale
dei
Consulenti del Lavoro
di Napoli*

A CURA DELLA COMMISSIONE COMUNICAZIONE DEL CPO DI NAPOLI

Dentro la Notizia

114/2012

DICEMBRE/8/2012 (*)

19 Dicembre 2012

**CON IL MESSAGGIO N. 19818 DEL 3
DICEMBRE L'INPS TRASMETTE LA
RISPOSTA AD UN QUESITO
AVANZATO DAL TEAM ENTRATE
CONTRIBUTIVE ED ARGOMENTA
SULL'ANNOSO PROBLEMA DELLA
MODALITA' DI FRUIZIONE DELLE
AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE
PREVISTE DALL'ART. 8, COMMA 9,
DELLA LEGGE N. 407/1990, IN CASO DI
PRECEDENTE CESSAZIONE DEL
RAPPORTO DI LAVORO.**

E' opportuno ricordare (*cf.* Ministero del Lavoro nota 15 ottobre 2010 n° 37 prot. n. 25/I/0017281) che la normativa di cui **all'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990** prevede il **godimento di due benefici** di differente entità: lo **sgravio del 50%** ovvero lo **sgravio del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per un periodo di 36 mesi.**

Le agevolazioni di cui sopra sono accordate nelle ipotesi in cui si proceda ad **assunzioni di lavoratori con contratto a tempo indeterminato** (anche *part-time*) a condizione che:

- il datore di lavoro effettui "**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**";
- le predette assunzioni "**non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi**".

In presenza di tali requisiti di legge, lo sgravio contributivo del 50% è concesso alla generalità dei datori di lavoro, mentre quello del 100% è previsto esclusivamente per le imprese operanti nel Mezzogiorno di cui al D.P.R. n. 218/1978 ed alle imprese artigiane (*cf.* INPS circ. n. 25/1991).

Il già citato interpello n. 37/2010 chiariva altresì che "**il datore di lavoro non possa fruire dei benefici contributivi di cui all'art. 8, comma 9 della L. n. 407/1990, qualora nei sei mesi precedenti alle nuove assunzioni, abbia effettuato licenziamenti per giusta causa o receda dal contratto per mancato superamento del periodo di prova**" in quanto il licenziamento per giusta causa nonché il recesso per mancato superamento del periodo di prova trovano fondamento (se legittimamente esercitati) nella **discrezionalità imprenditoriale** del datore di lavoro.

Con il **Messaggio n. 19818 del 3 dicembre 2012**, l'Istituto di previdenza, in risposta ad un quesito proposto dal Team Entrate Contributive della Direzione Sardegna è ritornato sull'argomento.

In particolare, è stato analizzato il **quesito di un'azienda che avendo proceduto al licenziamento di alcuni dipendenti**, entro i sei mesi successivi ha **assunto un numero superiore di lavoratori con le agevolazioni** previste dalla Legge 407/90. **La sede Inps** competente, accertata tale situazione, **comunica all'azienda il mancato riconoscimento delle agevolazioni** contributive **per tutti i lavoratori assunti** nei sei mesi successivi a detto licenziamento.

L'azienda interessata non condivide l'applicazione nel merito del provvedimento in quanto "*l'art. 8 comma 9 della legge 407/90 fa esplicito riferimento, quale condizione di inapplicabilità, al **concetto di sostituzione**' e ritiene che le assunzioni effettuate possano essere considerate in sostituzione solo quelle corrispondenti al numero dei licenziamenti posti in essere e chiede, pertanto, per i restanti lavoratori - per cui si concretizza un reale incremento occupazionale, aderendo così allo spirito della norma - il riconoscimento delle agevolazioni di cui alla legge 407/90.*

L'Istituto di previdenza, all'uopo, ha precisato che, pur in presenza di dubbi interpretativi ed applicativi sull'argomento, **nel caso prospettato poiché la ditta ha prima licenziato alcuni lavoratori** (tra l'altro, con la causale per qualcuno del recesso per mancato superamento del periodo di prova e per altri per giustificato motivo soggettivo) **e poi ne ha assunti**, richiedendo il riconoscimento dei benefici contributivi in oggetto, **in numero superiore a quelli licenziati, il beneficio dovrà essere riconosciuto per un numero di lavoratori corrispondenti alla differenza.**

Si deve in proposito sottolineare che **i problemi interpretativi ed applicativi di questa norma sono parzialmente superati** - per le

assunzioni dal 18.7.2012 - in seguito alla **Riforma del mercato del lavoro** che **ha previsto**, modificando la disposizione e restringendo il campo delle limitazioni, **come condizione ostativa al riconoscimento dei benefici contributivi, il fatto che le assunzioni siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale o sospesi.**

All'uopo, precisa l'Istituto, **verranno date indicazioni** anche in relazione al coordinamento del nuovo art. 8, co. 9, con i principi generali di cui alla legge n. 92, art. 4, commi 12, 13 e 14.

Nel contempo **l'INPS invita a utilizzare questo criterio anche per pratiche ancora da definire** (per le assunzioni *ante* 18.7.2012) e per ricorsi presentati dalle aziende.

Ad maiora

IL PRESIDENTE
Edmondo Duraccio

(*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori

ED/FC/PDN