

INPS - Messaggio 03 dicembre 2012, n. 19818

Quesito

Un'azienda, che ha proceduto al licenziamento di alcuni dipendenti, entro i sei mesi successivi assume 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'interpello n. 37/2010 Min. Lav. chiarisce, infatti, sul punto "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.

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.

Risposta

Premesso che l'art. 8, comma 9, della legge 407/1990 fa esplicito riferimento, quale condizione di inapplicabilità dei benefici contributivi, al fatto che l'assunzione non debba avvenire in sostituzione di lavoratori licenziati o sospesi per qualunque causa nei sei mesi precedenti e che tale previsione, considerata la sua genericità, ha dato luogo a dubbi interpretativi ed applicativi, si precisa che la sostituzione deve intendersi in senso numerico: ne deriva che, per ipotesi, se il medesimo datore di lavoro licenzia nei sei mesi precedenti tre lavoratori, tale condizione può essere considerata ostantiva ai fini del riconoscimento del beneficio contributivo solo in relazione alla successiva assunzione di altri tre lavoratori.

Nel caso prospettato quindi, 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.

Ad esempio: se l'azienda licenzia due lavoratori e ne assume (entro i sei mesi successivi) dieci, il beneficio di legge spetterà per otto lavoratori.

Si deve in proposito sottolineare che i problemi interpretativi ed applicativi di questa norma sono parzialmente superati - per le assunzioni dal 18.07.2012 - in seguito alla riforma del mercato del lavoro che ha previsto, modificando la disposizione e restringendo il campo delle limitazioni, come condizione ostantiva 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; verranno date indicazioni al riguardo anche in relazione al coordinamento del nuovo art. 8, co. 9, con i principi generali di cui alla legge 92, art. 4, commi 12 e 13.

Si invita a utilizzare questo criterio per pratiche ancora da definire (per le assunzioni ante 18.07.2012) e per ricorsi presentati dalle aziende; non si ritiene opportuno riesaminare d'ufficio pratiche chiuse, a prescindere dal criterio adottato per la loro definizione.