

Roma, 2 dicembre 2014



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

prot. 37/0020309

All'ANISA

*Associazione Nazionale delle Imprese di
Sorveglianza Antincendio*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – agevolazioni ex art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 – assunzione di lavoratori in “sostituzione” di altri lavoratori impiegati con mansioni differenti – dimissioni e risoluzioni consensuali.

L'ANISA – Associazione Nazionale delle Imprese di Sorveglianza Antincendio – ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine al riconoscimento delle agevolazioni di cui all'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990.

In particolare, l'istante chiede quale sia la corretta interpretazione della locuzione “*in sostituzione*” contenuta nella norma, ponendo altresì la questione circa l'applicabilità di quest'ultima nelle ipotesi di dimissioni del lavoratore e di risoluzione consensuale ex art. 7, L. n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 40, L. n. 92/2012.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O., si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, occorre muovere dalla lettura dell'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990, come riformulato dalla L. n. 92/2012, secondo il quale “*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 (...)*”.

Dal dettato normativo si evince che, per poter fruire delle agevolazioni, è necessario che la nuova assunzione non venga effettuata al fine di sostituire lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale, e non più “*per qualsiasi causa licenziati o sospesi*” come era previsto anteriormente alla Legge n. 92.

Sul punto l'INPS, con circolare n. 137/2012, ha chiarito che ricorre la “sostituzione” di lavoratori dipendenti quando il datore di lavoro effettui l'assunzione di un lavoratore per adibirlo a mansioni per le quali il personale licenziato vanta un diritto di precedenza alla riassunzione.

A seguito delle modifiche apportate alla citata norma dall'art. 4, comma 12 lett. a), L. n. 92/2012, si evidenzia, infatti, che il beneficio contributivo non spetta laddove l'assunzione violi “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”.

In proposito, appare utile richiamare l'art. 5, comma 4 *quater*, D.Lgs. n. 368/2001 il quale, in ordine al riconoscimento del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, fa riferimento “alle mansioni già espletate” dal lavoratore in esecuzione di uno o più rapporti a termine presso la medesima azienda per un periodo superiore a sei mesi.

Si sottolinea che lo stesso Legislatore, nell'ambito dell'art. 4, comma 12 lett. b), della L. n. 92/2012, ha chiarito quali siano i rapporti tra la disciplina sui diritti di precedenza e il godimento di incentivi alla assunzione, stabilendo che le stesse agevolazioni non spettano nel solo caso di violazione dei summenzionati diritti, i quali si intendono violati ogni qual volta il diritto di precedenza non venga rispettato.

Alla luce di una interpretazione sistematica si ritiene, pertanto, che **la violazione del sopraindicato diritto di precedenza e la conseguente esclusione dal beneficio contributivo, ex art. 8, comma 9, possano essere fatte valere esclusivamente con riferimento alle assunzioni effettuate per la medesima qualifica e per mansioni sostanzialmente analoghe** e non invece per qualifiche o mansioni diverse, in quanto solo nel primo caso si realizza una effettiva “sostituzione” del lavoratore.

Per quanto concerne il secondo quesito, circa l'applicabilità dell'art. 8, comma 9, nelle ipotesi di dimissioni del lavoratore e di risoluzione consensuale ex art. 1, comma 40, L. n. 92/2012, si fa presente che lo stesso art. 8 limita la perdita del beneficio contributivo nei confronti di quei datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti la nuova assunzione, abbiano effettuato recessi unilaterali o sospensione dei rapporti di lavoro nell'interesse dell'impresa, con esclusione dei casi di cessazione del rapporto verificatisi a seguito di dimissioni o risoluzione consensuale o per cause imputabili al lavoratore (giusta causa o giustificato motivo soggettivo).

In definitiva, si ritiene possibile fruire delle agevolazioni contributive in argomento nelle ipotesi di dimissioni del lavoratore nonché di risoluzione consensuale del rapporto, anche qualora queste ultime siano così definite a seguito della procedura ex art. 7, L. n. 604/1966.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Danilo Papa)