



Il licenziamento per giusta causa o per mancato superamento del periodo di prova fa perdere il beneficio della riduzione contributiva e assicurativa prevista dalla legge 407 del 1990.

Alcune riflessioni di **Michele Regina**

Il Ministero del Lavoro con Interpello n°37 del 2010 risponde ai Consulenti del Lavoro in merito agli sgravi contributivi previsti dalla legge 407 del 1990, art. 8 comma 9.

In particolare il Consiglio Nazionale dell'Ordine chiedeva se fosse possibile per un'impresa beneficiare degli sgravi di cui alla legge citata in presenza di licenziamento **per giusta causa** ovvero **per mancato superamento del periodo di prova**.

Appare legittimo il dubbio e pertanto la stessa istanza perché si tratta di casi *veramente estremi* che è difficile imputare esclusivamente alla responsabilità datoriale.

Ma vediamo dapprima di quali benefici parla la legge.

L'art. 8, c 9, legge 407, così recita:

"9. A decorrere dal 1° gennaio 1991 nei confronti dei datori di lavoro di cui ai commi 1, 2 e 3 in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno 24 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 per qualsiasi causa licenziati o sospesi, i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi. A tal fine sarà costituita in ogni regione apposita lista dalla quale le assunzioni possono essere effettuate con richiesta nominativa, secondo le modalità indicate entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Nelle ipotesi di assunzione di cui al presente comma effettuate da imprese operanti nei territori del Mezzogiorno di cui al testo unico approvato con [decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218](#), ovvero da imprese artigiane, non sono dovuti i contributi previdenziali e assistenziali per un periodo di trentasei mesi."

Tali benefici consistono in agevolazioni contributive nelle misure che seguono (come disciplinato operativamente dalla circ. INPS n°25 del 1991):

A) per la generalità dei datori di lavoro ammessi al beneficio:

vi è una riduzione per un periodo di trentasei mesi del 50 per cento dei contributi dovuti a carico del datore di lavoro, al lordo del versamento dell'intera quota a carico del lavoratore;

B) per le imprese operanti nel Mezzogiorno e per le imprese artigiane:

esenzione totale per un periodo di trentasei mesi dei contributi a carico del datore di lavoro, mentre è dovuta l'intera contribuzione a carico del lavoratore (i datori di lavoro operanti nei territori del Mezzogiorno che non rivestono la natura di impresa - enti pubblici economici, liberi professionisti, consorzi di imprese ivi compresi quelli di imprese artigiane - hanno dunque solamente titolo alla riduzione del 50 per cento di cui alla precedente lettera).

Le agevolazioni contributive di cui sopra trovano applicazione anche in caso di assunzione del lavoratore con rapporto part time.

L'INPS con propri messaggi del 2005 (in particolare con quello n° 20607 del 30.5.2005) ha precisato quanto segue:

"Ai fini dell'accesso alle agevolazioni contributive il legislatore, ha previsto due ordini di requisiti, che devono essere posseduti rispettivamente dai lavoratori e dai datori di lavoro:

- *i lavoratori devono essere disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento CIGS dallo stesso periodo.*
- *i datori di lavoro non devono assumere in sostituzione di lavoratori per qualsiasi causa licenziati o sospesi.*

Fra questi ultimi non sono compresi quelli che si dimettono e quelli assunti a termine, i cui contratti si risolvono alla prevista scadenza.

La norma non precisa quale sia l'arco temporale di riferimento ai fini dell'eventuale sostituzione.

D'intesa con il Ministero del Lavoro si era, quindi, ritenuto che esso dovesse essere rapportato ai dodici mesi immediatamente precedenti, in considerazione, anche, delle disposizioni in materia di riduzioni o sospensioni di personale di cui all'articolo 15, c. 6 della legge n. 264/1949.

Tale ultima disposizione, tuttavia, è stata successivamente modificata dall'articolo 6, c. 4 del D.lgs. n. 297/2002, che ha provveduto a dimezzare il termine annuale.

Conseguentemente, il Ministero del Lavoro ha di recente manifestato il proprio orientamento di rivedere il criterio sinora seguito nella prassi amministrativa, adeguandolo al vigente termine di sei mesi, previsto in materia di riduzione del personale successivamente all'entrata in vigore del D.lgs n. 297/2002.

In conformità, quindi, con gli indirizzi ministeriali, si ritiene possibile ammettere alle agevolazioni contributive in argomento i datori di lavoro che procedano alle relative assunzioni di personale una volta decorsi sei mesi dalla cessazione dei precedenti rapporti di lavoro".

Pertanto per il Ministero, che riprende integralmente le impostazioni già date dall'Istituto di previdenza, il datore di lavoro non può fruire dei benefici contributivi ove abbia provveduto a licenziare anche *se per giusta causa o per mancato superamento della prova* nei sei mesi precedenti la nuova

assunzione, periodo così ridotto dal D.lgs 297/2002 in luogo dei precedenti 12 mesi.

Ciò in quanto tali licenziamenti, ancorché motivati, da una parte rientrano nella *discrezionalità* del datore di lavoro e dall'altra in base al dettato normativo e lessicale della legge 407 - che indica appunto per **qualsiasi causa licenziati** - non è possibile fruire della riduzione contributiva. Diverso è il caso di risoluzioni dovute a scadenza del termine contrattuale per i rapporti a termine ovvero per le dimissioni del lavoratore medesimo.

Tali situazioni non rientrano nella discrezionalità del datore e pertanto in tali casi è possibile fruire dell'agevolazione in caso di assunzione di soggetto che ha le caratteristiche previste dalla legge.

Però si osserva inoltre che mentre è vero che l'agevolazione non è consentita se nei sei mesi precedenti si assume un lavoratore in sostituzione di un altro licenziato, ovvero senza il rispetto della normativa sulla precedenza prevista dal d.lgs 368/2001, è altrettanto vero che la stessa è consentita nel caso in cui l'assunzione non sia riferita alla stessa mansione del lavoratore licenziato, ovvero il cui rapporto sia cessato per risoluzione consensuale.