



**Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali**

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 25/I/0017281

Roma, 15 ottobre 2010

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei
Consulenti del lavoro.
Via Cristoforo Colombo 456
00145 Roma*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – L. n. 407/1990 – sgravi contributivi e cessazione del rapporto di lavoro.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alle modalità di fruizione delle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990, in caso di precedente cessazione del rapporto di lavoro.

In particolare, l'istante chiede chiarimenti circa la possibilità di configurare ulteriori fattispecie del diritto di accesso ai suddetti sgravi, nel caso in cui l'impresa proceda a nuove assunzioni ed in precedenza abbia effettuato licenziamenti per giusta causa o abbia cessato il rapporto di lavoro per mancato superamento del periodo di prova da parte del dipendente.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Previdenziale e dell'INPS, si rappresenta quanto segue.

Preliminarmente, appare opportuno ricordare 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 (v. INPS circ. n. 25/1991).

Con riferimento al periodo rispetto al quale verificare l'eventuale sostituzione di lavoratori "*per qualsiasi causa licenziati o sospesi*", va ricordato che lo stesso va individuato nei sei mesi immediatamente precedenti l'assunzione, in analogia con quanto previsto in materia di riduzioni o sospensioni di personale dall'art. 15, comma 6, della L. n. 264/1949, così come modificato dall'art. 6, comma 4, del D.Lgs. n. 297/2002.

Pertanto, è in ogni caso possibile concedere le agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9 della L. n. 407/1990 ai datori di lavoro che procedano alle relative assunzioni di personale una volta decorsi sei mesi dalla cessazione dei precedenti rapporti di lavoro (v. INPS mess. n. 20607 del 30 maggio 2005).

Con specifico riferimento al quesito proposto dall'istante, appare opportuno svolgere alcune considerazioni. Innanzitutto occorre ribadire che la norma espressamente sancisce il divieto per i datori di lavoro di assumere "*in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi*".

Come evidenziato nel messaggio INPS n. 20399/2005, fra i dipendenti licenziati per qualsiasi causa, non sono compresi quelli che si dimettono e quelli assunti a termine i cui contratti si risolvono alla prevista scadenza; al tal riguardo si ricorda comunque che il beneficio previsto dalla L. n. 407/1990 è tuttavia condizionato al rispetto delle norme sul diritto di precedenza stabilite con l'art. 5, commi 4 *quater* e 4 *quinquies*, del D.Lgs. n. 368/2001.

Dalla lettera della disposizione normativa, non sembrerebbero ammesse ipotesi diverse da quelle già individuate dall'Istituto per derogare alla disposizione che sancisce l'inapplicabilità del beneficio in caso di sostituzione, ivi compresa la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa o per mancato superamento del periodo di prova.

Al riguardo, è infatti opportuno sottolineare che la locuzione codicistica di "giusta causa" ai sensi dell'art. 2119 c.c. ("*... qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto ...*") è generalmente intesa da dottrina e giurisprudenza come riconducibile a fatti e condotte inerenti alla persona del dipendente.

Secondo prevalente orientamento della giurisprudenza di legittimità, infatti, la giusta causa si configura in tutte quelle ipotesi in cui venga posto in essere un "*... comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali ...*" (*ex multis* Cass.

Civ., sez. lav., n. 1455/2000; Cass. Civ., sez. lav., n. 16260/2004; Cass. Civ., sez. lav., n. 14586/2009).

Il licenziamento per giusta causa, tuttavia, così come il recesso per mancato superamento del periodo di prova, trovando fondamento (se legittimamente esercitati), nella discrezionalità imprenditoriale del datore di lavoro, non rispondono ai requisiti richiesti ai fini dello sgravio contributivo ai sensi dell'art. 8, comma 9 della L. 407/1990, né sembrano sussistere margini per una diversa interpretazione del suddetto articolato normativo.

Alla luce di quanto innanzi argomentato, si ritiene, in risposta al quesito avanzato, 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.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

MT