

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 9 del 8 marzo 2013, ha risposto ad un quesito del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in merito alla disciplina delle agevolazioni contributive concesse, in presenza di determinati requisiti, al datore di lavoro che effettui nuove assunzioni. In particolare, l'istante chiede se la disposizione normativa citata possa trovare applicazione nel caso in cui la nuova assunzione riguardi ex dipendenti della medesima impresa, in possesso del requisito dello stato di disoccupazione, licenziati per diminuzione di personale ovvero che abbiano esercitato il diritto di recesso da un rapporto di lavoro part-time.

In sintesi la risposta del Ministero del Lavoro:

"...Ciò premesso, in relazione all'ipotesi di assunzione di ex dipendente licenziato per riduzione di personale si ritiene che, se in capo al medesimo lavoratore si siano nuovamente configurati i requisiti di legge, nessuna preclusione può applicarsi al riconoscimento per intero del beneficio. Se quindi il lavoratore perde lo stato di disoccupazione e poi lo riacquista, iniziando a maturare da zero un nuovo periodo di 24 mesi di disoccupazione, nel rispetto di ogni altra condizione prevista dalla legge, non può ostare al riconoscimento del beneficio il solo fatto che il lavoratore assunto ai sensi dell'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 fosse già stato alle dipendenze dello stesso datore di lavoro in un precedente rapporto agevolato. In tal caso l'agevolazione contributiva deve essere quindi riconosciuta per intero e non va, invece, contratta cumulando i periodi agevolati precedenti.

In ordine alla possibilità per il datore di lavoro di usufruire delle agevolazioni in esame nel caso in cui assuma "nuovamente, dopo alcuni mesi, un lavoratore part-time a 20 ore settimanali, precedentemente dimessosi e per il quale aveva già beneficiato delle agevolazioni medesime", nelle 3 fattispecie realizzatesi anteriormente all'entrata in vigore della L. n. 92/2012, si ritiene che il beneficio debba essere riconosciuto solo per il periodo residuo rispetto al limite massimo di fruizione dei 36 mesi, ciò in quanto non vi è stata interruzione dello stato di disoccupazione.

Si evidenzia, tuttavia, che successivamente al 18 luglio 2012, la fattispecie da ultimo prospettata non risulta più configurabile alla luce dell'intervenuta abrogazione - ad opera dell'art. 4, comma 33, lett. c), L. n. 92 - dell'art. 4, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 181/2000 nella parte in cui prevedeva la "conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione".

Per completezza si rappresenta che, a seguito della nuova formulazione dell'art. 4 sopra citato, la perdita dello stato di disoccupazione attualmente si verifica "in caso di mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del servizio competente nell'ambito delle misure di prevenzione di cui all'articolo 3 del medesimo D.Lgs.", ovvero "in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo, ex L. n. 196/1997". La disposizione normativa citata, così come modificata, prevede inoltre "la sospensione dello stato di disoccupazione in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi".

Pertanto, in base alla risposta del Ministero del Lavoro, se il lavoratore perde lo stato di disoccupazione e poi lo riacquista, iniziando a maturare da zero un nuovo periodo di 24 mesi di disoccupazione, nel rispetto di ogni altra condizione prevista dalla legge, non può ostare al riconoscimento del beneficio il solo fatto che il lavoratore assunto ai sensi dell'art. 8, comma 9, L. n. 407/90 fosse già stato alle dipendenze dello stesso datore di lavoro in un precedente rapporto agevolato. In tal caso l'agevolazione contributiva deve essere quindi riconosciuta per intero e non cumulando i periodi agevolati precedenti.

In ordine alla possibilità per il datore di lavoro di usufruire delle agevolazioni della legge 407/90 nel caso in cui assuma nuovamente, dopo alcuni mesi, un lavoratore part-time a 20 ore settimanali, precedentemente dimessosi e per il quale aveva già beneficiato delle agevolazioni medesime:

- per fattispecie realizzatesi anteriormente al 18 luglio 2012 il beneficio deve essere riconosciuto solo per il periodo residuo rispetto al limite massimo di fruizione dei 36 mesi, ciò in quanto non vi è stata interruzione dello stato di disoccupazione;
- post 18 luglio 2012, non risulta più configurabile alla luce dell'intervenuta abrogazione dell'art. 4, comma 1, lett. a), D. Lgs. n. 181/00 nella parte in cui prevedeva la "conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione".

[92013 benefici contributivi e assunzione ex dipendente](#)