Interpelli in sintesi

di Nicola Porelli

Benefici contributivi in caso di assunzione di ex dipendente

Interpello 8 marzo 2013, n. 9	
Richiedente	**Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro**
Oggetto	**Concessione dei benefici contributivi in caso di assunzione di ex dipendente** ex art. 8, comma 9, l. n. 407/1990.
Istanza	L'istante ha avanzato domanda di interpello per conoscere il parere in merito alla corretta interpretazione dell'art. 8, comma 9, della l. n. 407/1990 Art. 8, comma 9, l. n. 407/1990 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 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 per qualsiasi causa licenziati o sospesi, **i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50 per cento per un periodo di trentasei 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 assunzioni 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**. In particolare viene chiesto **se la disposizione normativa sopra riportata 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.
Sintesi risposta	**Il Ministero ricorda che:** l'art. 8, comma 9, della l. n. 407/1990 contempla la possibilità di fruizione di

	benefici contributivi per un periodo pari a 36 mesi, nel caso in cui l'azienda assuma lavoratori con **contratto a tempo indeterminato**, anche in part-time, nel rispetto di un duplice ordine di requisiti si deve trattare di **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 medesime assunzioni **non devono essere effettuate "in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati** per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi" (modifica l. n. 92/2012); la verifica di una eventuale sostituzione di lavoratori licenziati o sospesi va individuato nei sei mesi immediatamente precedenti all'assunzione La l. n. 92/2012, art. 4, comma 12, stabilisce che «gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore». Inoltre al comma 13 stabilisce invece che «ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, **si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato**; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro […] salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo».
Note	Il Ministero elimina ogni dubbio sul fatto che al datore di lavoro spettano gli incentivi per l'assunzione previsti dalla l. n. 407/1990 di ex lavoratori dipendenti, disoccupati da almeno 24 mesi

Trattamento economico del congedo per cure

Interpello 8 marzo 2013, n. 10	
Richiedente	**Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro**
Oggetto	**Congedo per cure per invalidi** ex art. 7, d.lgs. n. 119/2011 e **trattamento economico di malattia**
Istanza	L'istante ha avanzato domanda di interpello per conoscere il parere in merito alla corretta interpretazione dell'art. 7, d.lgs. n. 119/2011, concernente la disciplina del congedo per cure riconosciuto in favore dei lavoratori mutilati ed invalidi civili Art. 7, d.lgs. n. 119/2011 Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n.537, e successive modificazioni, **i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia**

	stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni. Il congedo di cui al comma 1 è **accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato** accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, **il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia**. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa In particolare, **l'istante chiede se l'indennità contemplata in caso di fruizione dei congedi in questione debba essere posta a carico del datore di lavoro ovvero dell'Inps**, in quanto computata secondo il regime economico delle assenze per malattia L'interpellante chiede, altresì, se sia possibile considerare, per la fruizione frazionata dei permessi di cui sopra, le giornate di assenza dal lavoro come **unico episodio morboso** di carattere continuativo ai fini della corretta determinazione del trattamento economico corrispondente
Sintesi risposta	Per il Ministero, in via preliminare, occorre muovere dalla lettura della disposizione di cui all'art. 7, d.lgs. n. 119/2011, evidenziando le modifiche che quest'ultima ha apportato alla materia dei congedi per cure in favore dei lavoratori invalidi civili Nello specifico, la norma citata stabilisce che i lavoratori mutilati ed invalidi civili ai quali sia stata riconosciuta una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possono fruire, nel corso di ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni** La disposizione chiarisce, inoltre, che **il suddetto congedo non rientra nel periodo di comporto** ed è concesso dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata da i**donea documentazione comprovante la necessità delle cure** connesse alla specifica infermità invalidante Al riguardo, l'art. 7 del Decreto di cui sopra ha stabilito che **durante la fruizione del congedo "il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia"**. Tale ultima previsione costituisce, dunque, una novità rispetto alla disciplina dettata dalla normativa previgente (cfr. art. 26, l. n. 118/1971; art. 10, d.lgs. n. 509/1988 Il Ministero ritiene che il recepimento normativo di orientamenti giurisprudenziali, in virtù del quale l'indennità per congedo per cure va calcolata secondo il regime economico delle assenze per malattia, afferisce esclusivamente al meccanismo del computo dell'**indennità**, **la quale comunque continua ad essere sostenuta dal**

	datore di lavoro e non dall'Istituto previdenziale, in linea con l'interpretazione fornita da questa Amministrazione sotto la vigenza della precedente disciplina (cfr. risposta ad interpello del 5 dicembre 2006). Il Ministero fa presente, peraltro, che la l'art. 23 della l. n. 183/2010, che ha delegato il Governo alla emanazione di quello che sarebbe stato il d.lgs. n. 119/2011, aveva peraltro espresso **l'esigenza di non gravare di ulteriori oneri il bilancio pubblico**, così rafforzando l'ipotesi interpretativa esposta Per quanto concerne il secondo quesito, per il Ministro, **appare possibile intendere la fruizione frazionata dei permessi come un solo episodio morboso di carattere continuativo**, ai fini della corretta determinazione del trattamento economico corrispondente, in quanto connesso alla medesima infermità invalidante riconosciuta
Note	Il Ministero ritiene che il trattamento economico per il c.d. congedo per cure, riservato ai lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, pari a 30 giorni per anno, sia a carico del datore di lavoro e non dell'Inps

Nicola Porelli
ADAPT Professional Fellow