Applicazione legge 407/90: stato dell'arte e problemi non risolti

Il recente interpello n. 37/2010 stimola l'esigenza di fare il punto sull'applicazione di una norma, nata per agevolare l'inserimento lavorativo *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*.
Il legislatore del 1990 intervenne per sostenere l'occupazione dei lavoratori di cui sopra poi definiti svantaggiati dall'art. 2 del Regolamento CE n. 2204/2002, recepito dall'art. 2, lett. k), DLgs n. 276/2003: *qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo alla applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione, nonché ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della Legge 8 novembre 1991, n. 381*.
L'applicazione nel tempo della norma si è evidenziata incoerente con le finalità così limitando, anche con una serie di interpretazioni, l'accessibilità. Un'applicazione che oggi, dopo (quasi) venti anni, invoca il superamento di criticità vecchie e nuove, anche con riferimento ad indirizzi espressi su altri "benefici".
Partendo proprio dall'individuare se, e in quale misura, la norma in commento costituisca o meno un "beneficio". Dubbio alimentato dalla circostanza che i datori di lavoro applicano per i lavoratori prima individuati un'aliquota contributiva (previdenziale ed assistenziale) particolare.
Ad aiutare a risolvere il dubbio (se l'applicazione dell'art. 8, co. 9, L. 407/90 sia definibile "beneficio contributivo e normativo") ci accompagna la **Circolare** del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale **n. 5 del 30 gennaio 2008**, prot. n. 1663 nella parte che si occupa espressamente dell'argomento:

Circ. Min. Lavoro n. 5 del 30 gennaio 2008, prot. n. 1663

Benefici "*normativi e contributivi*"
Come anticipato, l'art. 1, comma 1175, della legge Finanziaria per il 2007 prevede che il rilascio di un Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) regolare – unitamente agli "*altri obblighi di legge*" *ed al "rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*" – sia condizione necessaria per la fruizione di benefici "*normativi e contributivi*".
La rilevanza della disposizione impone pertanto un necessario approfondimento della nozione di beneficio normativo e di beneficio contributivo "*previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale*".
In linea generale va rilevato che il concetto di beneficio richiama inevitabilmente il rapporto fra "regola ed eccezione" in quanto, a fronte di una disciplina generale che impone oneri di carattere economico-patrimoniale ad una generalità di soggetti, il beneficio si configura come una "eccezione" nei confronti di coloro che in presenza di specifici presupposti soggettivi sono ammessi ad un trattamento agevolato che riduce o elimina totalmente tali oneri.
Per quanto attiene ai benefici contributivi, pertanto, **gli stessi sembrano potersi individuare in quegli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo, deroga che però non configura una ipotesi agevolativa nel caso in cui lo sgravio non sia costruito come "abbattimento" di una aliquota**

più onerosa, calcolata secondo i normali parametri statistico-attuariali, ma rappresenti la "regola" per un determinato settore o categoria di lavoratori.
Di conseguenza, non rientrano nella nozione in esame quei regimi di "sottocontribuzione" che caratterizzano interi settori (agricoltura, navigazione marittima, ecc.), territori (zone montane, zone a declino industriale ecc.) ovvero specifiche tipologie contrattuali (apprendistato) **con una "speciale" aliquota contributiva prevista dalla legge, ambiti nei quali il totale abbattimento o la riduzione dell'onere economico-patrimoniale nei confronti della platea dei destinatari costituisce l'ipotesi ordinaria, in quanto l'intervento a carico del bilancio statale, dettato da ragioni di carattere politico-economico, prescinde da specifiche ed ulteriori condizioni richieste al soggetto beneficiario.**
Ne consegue che, laddove in questi stessi ambiti, siano invece previste – rispetto al regime generale di sottocontribuzione – ulteriori agevolazioni di carattere contributivo non generalizzate a tutti gli operatori del settore ma legate a specifici presupposti o condizioni poste in essere solo da alcuni di essi queste ultime, ripristinandosi la logica di "regola e di eccezione", possono considerarsi benefici nel senso anzidetto e quindi condizionati al possesso del DURC.
Detta categoria di benefici è dunque individuata, sia pur a meri fini esemplificativi e non esaustivi, nell'elenco allegato alla presente circolare.
In ordine invece ai benefici "*normativi*", gli stessi sembrano potersi identificare in tutte quelle agevolazioni che operano su un piano diverso da quello della contribuzione previdenziale ma sempre di natura patrimoniale e comunque sempre "*in materia di lavoro e legislazione sociale*". In tale nozione, pertanto, sembrano rientrare quelle agevolazioni di carattere fiscale nonché i contributi e le sovvenzioni previste dalla normativa statale, regionale o da atti a valenza comunque normativa connesse alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro (ad es. cuneo fiscale, credito di imposta per nuove assunzioni effettuate in ambiti territoriali o settoriali determinati).

L'interpretazione ministeriale sembra quindi condurre a indicare che l'applicazione dell'art. 8, co. 9, non costituisce un beneficio contributivo, tale inteso, o almeno non lo costituisce nell'applicazione dell'aliquota "nella misura del 50%", in quanto **la norma in esame costituisce, nel caso degli individuati lavoratori, l'applicazione "ordinaria" di un'aliquota contributiva**.
La conferma della lettura ci viene data confrontandola con le (nuove e modificate) disposizioni che attengono l'apprendistato che espressamente la circolare, e l'allegato, escludono. E non solo. Lo stesso, come si dirà, per le zone montane.

Legge 29 dicembre 1990, n. 407 **Disposizioni diverse per l'attuazione della manovra di finanza pubblica 1991-1993** pubblicata nella *G.U.* n. 303 del 31 dicembre 1990 Art. 8 (*Norme in materia di contratti di formazione e lavoro*)	Legge 27 dicembre 2006, n. 296 **Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)** pubblicata nella *G.U.* n. 299 del 27 dicembre 2006 - Supplemento ordinario n. 244 Art. 1
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**	**773.** Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007 **la contribuzione dovuta dai datori di lavoro** per gli apprendisti artigiani e non artigiani **è complessivamente rideterminata nel 10 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.** Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, è stabilita la

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.**	ripartizione del predetto contributo tra le gestioni previdenziali interessate. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche con riferimento agli obblighi contributivi previsti dalla legislazione vigente in misura pari a quella degli apprendisti. Con riferimento ai periodi contributivi di cui al presente comma viene meno per le regioni l'obbligo del pagamento delle somme occorrenti per le assicurazioni in favore degli apprendisti artigiani di cui all'articolo 16 della legge 21 dicembre 1978, n. 845. Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove la predetta complessiva aliquota del 10 per cento a carico dei medesimi datori di lavoro è' ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto e limitatamente ai soli contratti di apprendistato di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo. … *omissis* …

Non costituisce, quindi, ciò che il Ministero individua come **sgravio …** *costruito come "abbattimento" di una aliquota più onerosa*. Infatti il legislatore allorquando ha voluto individuare un beneficio quale *"abbattimento" di una aliquota* lo ha espressamente indicato, a differenza di quanto riportato sopra.

D.P.R. n. 218 del 6 marzo 1978 (G. U. n. 146 del 29 maggio 1978) **Testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno** **Art. 59** *Sgravio degli oneri sociali*	**Decreto legge 22 Marzo 1993, n. 71** convertito con **L. 20 maggio 1993, n. 151** **Disposizioni in materia di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e di fiscalizzazione degli oneri sociali** **Art.1** (*Sgravi contributivi per il Mezzogiorno*)	**Legge 23 dicembre 1998, n. 448** **"Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo"** (in SO alla GU 30 dicembre 1998 n. 210/L) **Art. 3.** *(Incentivi per le imprese)*
A decorrere dal periodo di paga successivo a quello in corso alla data del 31 agosto 1968 e fino a tutto il periodo di paga in corso alla data del 31 dicembre 1980, **è concesso uno sgravio sul complesso dei contributi da corrispondere** all'Istituto nazionale della previdenza sociale dalle aziende industriali	2. Per i nuovi assunti dal 1 - dicembre 1991 al 31 maggio 1993, ad incremento delle unità effettivamente occupate alla data del 30 novembre 1991 per le assunzioni verificatesi fino al 30 novembre 1992 e da quest'ultima data per gli altri casi, nelle aziende industriali operanti nei settori indicati dal	5. Per i nuovi assunti negli anni 1999, 2000 e 2001 ad incremento delle unità effettivamente occupate al 31 dicembre 1998, a tutti i datori di lavoro privati ed agli enti pubblici economici, operanti nelle regioni Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna **è**

che impiegano dipendenti nei territori indicati dall'art. 1 del presente Testo Unico. Lo sgravio contributivo è stabilito … *omissis* …	CIPE, **lo sgravio contributivo di cui all'articolo 59, comma primo, del testo unico di cui al comma 1 è concesso in misura totale dei contributi posti a carico dei datori di lavoro**, dovuti all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale per un periodo di un anno dalla data di assunzione del singolo lavoratore sulle retribuzioni assoggettate a contribuzioni per il Fondo pensioni lavoratori dipendenti.	**riconosciuto lo sgravio contributivo in misura totale dei contributi dovuti** all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) a loro carico, per un periodo di tre anni dalla data di assunzione del singolo lavoratore, sulle retribuzioni assoggettate a contribuzione per il Fondo pensioni lavoratori dipendenti. … *omissis* …

La tesi che nel caso in esame i contributi determinati costituiscano **l'applicazione "ordinaria" di un'aliquota contributiva** regge ancor di più confrontandola con altra già richiamata normativa: sulle "zone montane". Pure per esse il linguaggio utilizzato dal legislatore risulta simile.

Art. 11, co. 27, legge 24 dicembre 1993, n. 537	27. In attesa di un'organica revisione del sistema di finanziamento della previdenza sociale in agricoltura e del sistema delle agevolazioni contributive per le imprese agricole, il comma 5 dell'articolo 9 della legge 11 marzo 1988, n. 67, e successive modificazioni, é sostituito dai seguenti: "5. I premi ed i contributi relativi alle gestioni previdenziali ed assistenziali, dovuti dai datori di lavoro agricolo per il proprio personale dipendente, occupato a tempo indeterminato e a tempo determinato nei territori montani di cui all'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 601, **sono fissati nella misura** del 20 per cento a decorrere dal 1° ottobre 1994, del 25 per cento a decorrere dal 1° ottobre 1995 e del 30 per cento a decorrere dal 1° ottobre 1996. I predetti premi e contributi dovuti dai datori di lavoro agricolo operanti nelle zone agricole svantaggiate, delimitate ai sensi dell'articolo 15 della legge 27 dicembre 1977, n. 984, sono fissati nella misura del 30 per cento a decorrere dal 1° ottobre 1994, del 40 per cento a decorrere dal 1° ottobre 1995, del 60 per cento a decorrere dal 1° ottobre 1996. 5-bis. Le agevolazioni di cui al comma 5 non spettano ai datori di lavoro agricolo per i lavoratori occupati in violazione delle norme sul collocamento. 5-ter. Le agevolazioni di cui al comma 5 si applicano soltanto sulla quota a carico del datore di lavoro".
Art. 2, co. 49 della legge 23 dicembre 2009 , n. 191	La rideterminazione delle agevolazioni contributive di cui al comma 2 dell'articolo 01 del decreto-legge 10 gennaio 2006, n. 2, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 2006, n. 81, e all'articolo 1-ter, comma 1, del decreto-legge 3 novembre 2008, n. 171, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 dicembre 2008, n. 205, disciplinata per gli anni 2006-2009, è estesa al periodo dal 1° gennaio 2010 al 31 luglio 2010. A tal fine, per l'anno 2010, è autorizzata la spesa di 120,2 milioni di euro

In sintesi la portata della norma induce a ritenere che **la particolare aliquota contributiva** (previdenziale ed assistenziale) prevista dall'art. 8, co. 9, Legge 29 dicembre 1990, n. 407 rientri tra i casi di, utilizzando le parole ministeriali, ***"speciale" aliquota contributiva prevista dalla legge***, *in quanto la platea dei destinatari costituisce l'ipotesi ordinaria.* Sicuramente non costituisce un beneficio, come si diceva, per l'aliquota "nella misura del 50%" in quanto rivolto a tutti i datori di

lavoro nel territorio nazionale e per le imprese artigiane, ma la convinzione che non costituisca un beneficio è presente anche per le *imprese operanti nei territori del Mezzogiorno di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218,* per l'espressione legislativa secondo la quale, come per le imprese artigiane del territorio nazionale, ***non sono dovuti i contributi previdenziali e assistenziali per un periodo di trentasei mesi.***
Un'interpretazione questa che assume valenza ai fini del rilascio del DURC, anche interno, la cui normativa ne prevede il possesso al fine di usufruire dei *benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale:*

Legge 27 dicembre 2006, n. 296 **Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato** (legge finanziaria 2007) in G.U. n. 299 del 27.12.06 – S.O. n. 244 **Art. 1**.	**1175**. A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché' di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. **1176.** Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentiti gli istituti previdenziali interessati e le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le modalità di rilascio, i contenuti analitici del documento unico di regolarità contributiva di cui al comma 1175, nonché le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da non considerare ostative al rilascio del documento medesimo. In attesa dell'entrata in vigore del decreto di cui al presente comma sono fatte salve le vigenti disposizioni speciali in materia di certificazione di regolarità contributiva nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura.
Decreto 24 Ottobre 2007 **Documento unico di regolarità contributiva**	**1.** Il possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) è richiesto ai datori di lavoro ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale previsti dall'ordinamento nonché ai fini della fruizione dei benefici e sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria. Ai sensi della vigente normativa il DURC è inoltre richiesto ai datori di lavoro ed ai lavoratori autonomi nell'ambito delle procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubblici e nei lavori privati dell'edilizia.

L'allegato alla ripresa Circolare n. 5/2008, però, individua, *sia pur a meri fini esemplificativi e non esaustivi*, tra gli altri

Lavoratori assunti ai sensi dell'art. 8, comma 9, della Legge 29/12/90, n. 407, aventi titolo alla riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro (disoccupati o cassintegrati assunti da aziende del Centro Nord). (circ. INPS n. 25/91)
Lavoratori assunti ai sensi dell'art. 8, comma 9, della Legge 29/12/90, n. 407, aventi titolo alla esenzione totale dei contributi a carico del datore di lavoro (disoccupati o cassintegrati assunti da aziende del Mezzogiorno). (circ. INPS n. 25/91)

Tabella che è stata pure ripresa dalle procedure degli istituti che, diversamente dagli apprendisti (non indicati nell'allegato), negano l'applicazione della diversa aliquota in presenza di Durc negativo e ciò sembra proprio in contrasto con la norma primaria.
Altro aspetto di difficoltà operativa si è poi riscontrata nella individuazione dei soggetti: lavoratori disoccupati e aziende, con la risposta all'interpello cui muove la presente analisi.

Partendo dai lavoratori con particolare riferimento, dopo l'intervento del D. Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297, allo "*stato di disoccupazione*". Argomento quest'ultimo oggetto di diversi interpelli che richiamando l'art. 2 del D. Lgs. 297/2002 lo individua quale *condizione del soggetto privo di lavoro che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i Servizi competenti* (Prot. n° 25/I/0005516 del 2 novembre 2006, interpello n. 18/2010 prot. n. 25/I/0010262 del 9 giugno 2010). Disponibilità che risulta imprescindibile in quanto dalla … *data di presentazione da parte dell'interessato della dichiarazione prevista dal menzionato art. 3 del D.Lgs. n. 297/2002 al competente Centro per l'impiego … decorre lo status di disoccupazione/inoccupazione* (interpello n. 49/2008 prot. n. 25/I/0013418 del 3 ottobre 2008). Il Ministero ricorda poi che lo *status* di disoccupato è mantenuto, come definito in sede di Conferenza Unificata Stato - Regioni nella seduta del 10 dicembre 2003, anche dai soggetti che *percepiscono nell'anno solare un reddito da lavoro non superiore a quello escluso da imposizione sulla base dei parametri fissati dalle vigenti norme fiscali* (Prot. n° 25/I/0005516 del 2 novembre 2006).
Nel riconfermare la valenza della condizione soggettiva prima ripresa ammette che possono essere destinatari i lavoratori part-time *fino a 20 ore settimanali* (Prot. n° 2693 del 14 novembre 2005; Prot. n° 25/I/0006583 del 28 novembre 2006 che richiama la *Circ. Inps n. 121/1993*), i *soci lavoratori di cooperativa, compresi quelli rientranti nella speciale disciplina dettata dal D.P.R. n. 602/1970, che stipulano un ulteriore rapporto di lavoro di natura subordinata* (Prot. n° 25/I/0006583 del 28 novembre 2006). Allorquando la condizione soggettiva viene soddisfatta *in caso di trasferimento d'azienda* l'aliquota ridotta e/o azzerata viene mantenuta *ope legis con il cessionario senza soluzione di continuità* (interpello n. 20/2010 prot. n. 25/I/0010264 del 9 giugno 2010). Proprio perché i *lavoratori interessati dalla procedura di emersione non possono essere considerati disoccupati in quanto, di fatto e prima ancora della procedura di emersione, già prestavano lavoro alle dipendenze del datore di lavoro* non possono *fruire dei benefici* (interpello n. 18/2010 prot. n. 25/I/0010262 del 9 giugno 2010).
Uno di problemi collegati è costituito dall'espressione utilizzata nella norma "*assunzioni con contratto a tempo indeterminato*". Rimane teoricamente indecisa la c.d. "trasformazione del contratto a termine" mentre è stato risolto il caso della riassunzione, in particolare quello *del datore di lavoro che assume nuovamente, dopo alcuni mesi, un lavoratore part-time a 20 ore settimanali, precedentemente dimessosi e per il quale aveva già beneficiato delle agevolazioni medesime* acconsentendo all'ammissione previa valutazione dell'*esistenza dei requisiti* se pur a condizione che il beneficio avrebbe avuto *una durata pari a 36 mesi decorrenti dall'instaurazione del primo rapporto di lavoro* (Prot. n° 2693 del 14 novembre 2005).
Si diceva sui dubbi nati sull'ammissione al beneficio di contratti a termine successivamente divenuti a tempo indeterminato. Sull'argomento non risulta un risoluzione ministeriale mentre è intervenuto l'Inps. Prima con un messaggio che a *prima facie* consentiva l'ammissione al beneficio individuando nei requisiti soggettivi del lavoratore e dell'azienda (già oggetto di esame)

Messaggio n. 19018 del 7 dicembre 1999
… omissis … Liste di collocamento. Trasformazione dei contratti a termine stipulati con lavoratori iscritti nella prima classe delle liste di collocamento.
E' stato chiesto se nel caso di lavoratori iscritti nella prima classe delle liste di collocamento assunti con contratto a tempo determinato poi trasformato in contratto a tempo indeterminato possano essere concesse le agevolazioni di cui all'art. 8 c. 9 della legge 29/12/1990, n. 407.
Al riguardo occorre premettere che la fattispecie dell'assunzione con contratto a tempo determinato e successiva trasformazione non è prevista per le assunzioni effettuate ex art. 8, c. 9 della legge n. 407/1990.
Ciò premesso, per effettuare assunzioni di lavoratori ai sensi della legge n. 407/90 sono stabiliti 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. A tale proposito nel manuale "L'istituto della mobilità" redatto dall'INPS e dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, § 10.1, nota n. 169, pag. 44 è stato chiarito che conservano l'iscrizione nella prima classe di collocamento coloro che sono stati avviati con contratto a tempo determinato di durata non superiore a quattro mesi nell'anno solare e i lavoratori occupati a tempo parziale con orario non superiore alle venti ore settimanali;
- i datori di lavoro non devono aver operato licenziamenti o sospensioni nei dodici mesi che precedono l'assunzione.

Qualora siano soddisfatte tali due condizioni non sussistono elementi ostativi per l'attribuzione dei benefici previsti dalla legge in oggetto.

La lettura favorevole, che in ogni caso trova riferimento ai fondamenti dei principi generali, è stata smentita da un successivo messaggio che, con riferimento al predetto messaggio (*Come peraltro già affermato nel Messaggio n. 19018 del 7 dicembre 1999*???), indicava

Messaggio n. 20607 del 30 maggio 2005
… omissis … Al riguardo appare utile ribadire che, in base alla lettera della norma, l'assunzione deve essere a tempo indeterminato (anche part time) sin dall'origine.
Come peraltro già affermato nel Messaggio n. 19018 del 7 dicembre 1999, la fattispecie dell'assunzione con contratto a tempo determinato e successiva trasformazione a tempo indeterminato del rapporto, infatti, mentre trova espressa disciplina nella legge n. 223/1991, non è contemplata dalla legge n. 407/1990.

Nell'ordinamento giuridico non si rinviene un riferimento giuridico al termine "trasformazione" mentre il termine "conversione" ha il suo riferimento nell'art. 1424 c.c., rubricato *Conversione del contratto nullo*, il quale stabilisce che *Il contratto nullo può produrre gli effetti di un contratto diverso, del quale contenga i requisiti di sostanza e di forma…* Per cui la conversione del contratto a termine acquisisce la connotazione di una sanzione determinata dall'illegittimità a stipulare *ab initio* il contratto a termine stesso. Lo stesso D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche ed integrazioni (anche con il recente collegato lavoro) non individua una fattispecie di "trasformazione". Anzi, e questo costituisce il motivo della coerenza della favorevole lettura del messaggio 19018 e contestuale censura del messaggio 20607, l'art. 5, co. 4 e, più in particolare, il co. 5, del citato D. Lgs. 368 indicano espressamente.

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Questa casistica ha trovato positiva soluzione riguardo altre agevolazioni. L'art. 7 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 ha previsto per *i nuovi assunti non abbiano svolto attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato da almeno 24 mesi* un credito d'imposta. L'assunzione doveva avvenire *con contratto di lavoro a tempo indeterminato*. L'agenzia delle entrate (prima con circolare 26 gennaio 2001, n. 5, confermata dalla risoluzione n. 52 del 2 maggio 2005) *ha riconosciuto la spettanza dell'agevolazione nell'ipotesi di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato in contratto a tempo indeterminato* e ciò malgrado la norma primaria indicasse

solo le assunzioni, come detto, con contratto di lavoro a tempo indeterminato. E la norma in commento prevedeva la possibilità di cumulo delle due agevolazioni.
In sintesi, anche sotto questo aspetto, sembra aderente allo spirito delle norme rendere ammissibile al beneficio un contratto a tempo indeterminato derivante da un contratto a termine rimanendo ferme le condizioni in capo al lavoratore riguardo lo "*stato di disoccupazione*" (Interpelli Prot. n. 25/I/0005516 del 2 novembre 2006, n. 49/2008 prot. n. 25/I/0013418 del 3 ottobre 2008 e n. 18/2010 prot. n. 25/I/0010262 del 9 giugno 2010 prima ripresi nonché interpello n. 12 del 20 febbraio 2009) e in capo all'azienda riguardo le condizioni di accesso. Il beneficio in coerenza con la dichiarata possibile riassunzione*, dopo alcuni mesi, un lavoratore part-time a 20 ore settimanali, precedentemente dimessosi e per il quale aveva già beneficiato delle agevolazioni medesime*, avrà *una durata pari a 36 mesi decorrenti dall'instaurazione del primo rapporto di lavoro* (Interpello Prot. n° 2693 del 14 novembre 2005). Rimane ovvio, per la medesima coerenza, che non può trovare previsione positiva il rapporto a termine convertito a tempo indeterminato.
Ed infine avuto riguardo le aziende. Il Ministero dopo aver chiarito, in direzione della continuità alla sua usufruibilità, l'ipotesi operativa del trasferimento d'azienda, o di ramo di essa (interpello n. 20/2010 prot. n. 25/I/0010264 del 9 giugno 2010) interviene con il recente interpello n. 37/2010 prot. n. 25/I/0017281 del 15 ottobre. Richiamando il messaggio INPS n. 20399/2005 il quale indicava che non sono da considerare *licenziati per qualsiasi causa … quelli che si dimettono e quelli assunti a termine i cui contratti si risolvono alla prevista scadenza* il Ministero convalida la lettura dell'Istituto ritenendo che *non possa fruire dei benefici contributivi …, 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*. Conclusione che sembra non reggere il confronto con la lettura dell'ipotesi normativa: ***effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi***. La norma innanzi tutto parla di ***effettuate in sostituzione*** lasciando con ciò ricondurre l'ipotesi, se pur il Ministero non si pronuncia, alle sole medesime mansioni del sostituito. La medesima norma parla poi di licenziamenti o sospensioni ***per qualsiasi causa***. A ciò il Ministero assegna un'interpretazione restrittiva. Forsanche in contrasto tra due espressioni. Pervenendo sin anche a contemperare il mancato superamento del periodo di prova durante il quale, come noto, *ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità* ed in esito del quale non sorgono altri obblighi giuridici: *la risoluzione del rapporto per mancato superamento del periodo di prova è esclusa dalle ipotesi di tutela di conservazione del posto ai sensi dell'art. 10 legge 604/1966* come cita la Circolare della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro n. 15 del 27.10.2010. L'espressione utilizzata dal legislatore se pur incompleta non poteva che riferirsi alle cause determinate dalla *discrezionalità imprenditoriale del datore di lavoro*. Ma il licenziamento per giusta causa, il cui onere della prova ai sensi dell'art. 5 della L. 604/1966 è posto a carico del datore di lavoro, è l'*extrema ratio*: si ricorre allorquando alcun altro rimedio tutelerebbe adeguatamente gli interessi del datore di lavoro, e comunque, come cita il Ministero, la *dottrina e giurisprudenza* ci indica che essa è *riconducibile a fatti e condotte inerenti alla persona del dipendente*. Se tale è non si comprende il perché debba essere penalizzato il datore di lavoro per comportamenti dolosi del lavoratore (furto aziendale, …). E' auspicabile una revisione della posizione anche per una ulteriore richiamata coerenza con altre disposizioni. Questa volta confrontandola con l'art. 4, comma 17, della legge 27 dicembre 1997 n. 449 che aveva previsto il c.d. sgravio capitario.

17. Alle imprese già beneficiarie dello sgravio contributivo generale previsto, da ultimo, dall'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, operanti nelle regioni Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, è concesso a decorrere dal periodo di paga dal 1° dicembre 1997 fino al 31 dicembre 1999 un contributo, sotto forma capitaria, per i lavoratori occupati alla data del 1° dicembre 1997 che abbiano una retribuzione imponibile ai fini pensionistici non superiore a lire 36 milioni su base annua nell'anno solare precedente. Il contributo spetta altresì,

fermo restando il requisito retributivo anzidetto, per i lavoratori assunti successivamente al 1° dicembre 1997 a seguito di *turn-over* ed **escludendo i casi di licenziamento effettuati nei dodici mesi precedenti all'assunzione**.

Allora il Ministero, con nota del 2 luglio 1998, ripresa dalla Circolare Inps n. 174 del 28 luglio 1998, acconsentì dacché per le imprese edili *non assume rilevanza la condizione della risoluzione dei rapporti di lavoro" insorti nel quadro della temporizzazione cui attende l'impresa". Di conseguenza, alle predette aziende deve essere riconosciuto l'accesso allo sgravio capitario per i lavoratori assunti dopo il 1 dicembre 1997 per turn - over, pur in presenza di licenziamenti avvenuti nei " dodici mesi precedenti l'assunzione".*
Ma ancora l'Inps, con Circolare n. 122 del 27 giugno 2000, aveva sostenuto su altro similare argomento (*Sgravio totale triennale ex art. 3, comma 5, della legge 23 dicembre 1998, n.448*) che *Per quanto concerne le ipotesi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, si ritiene che le stesse, traendo origine rispettivamente da fatti tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro ed il notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro, possano rientrare nei casi di riduzione del livello occupazionale raggiunto per atti non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro, con conseguente esclusione dell'obbligo di ripetizione degli sgravi ottenuti. Appare utile sottolineare che il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo deve, comunque, essere riconducibile a fatti evidenti e non pretestuosi, nonché a motivi fondati.*
Urge un chiarimento ministeriale su questo argomento per il valore assegnato all'interpello dal 2° co. dell'art. 9 del D. Lgs. 124/04 come sostituito dal D.L. 262/2006 convertito nella legge 286/2006 (*L'adeguamento alle indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti di cui al comma 1 esclude l'applicazione delle relative sanzioni penali, amministrative e civili*).

Angelo Vitale
Consulente del lavoro in Caltanissetta