

Parere pro-veritate

CUMULABILITÀ DEI BENEFICI DI CUI ALL'ART. 8, CO. 2 E 25, CO. 9 DELLA L. 223/1991 IN CASO DI ASSUNZIONE (DAPPRIMA A TEMPO DETERMINATO E POI A TEMPO INDETERMINATO) DI LAVORATORI ISCRITTI ALLE LISTE DI MOBILITÀ

Il quesito posto dall'interrogante non appare di agevole soluzione soprattutto per la scarsità di precedenti giurisprudenziali. Preciso preliminarmente che la mia analisi, in ordine alla quale mi riservo comunque ulteriori approfondimenti, è stata condotta esclusivamente tenendo conto dei testi di legge e degli orientamenti giurisprudenziali (le uniche fonti del diritto che hanno rilevanza in caso di contenzioso); non ho avuto invece la possibilità di esaminare eventuali circolari INPS o Ministeriali sul tema.

La questione della **possibilità di sommare i benefici contributivi di cui agli artt. 8, co. 2 e 25, co. 9 della L. 223/1991, assumendo il lavoratore dapprima a tempo determinato e, successivamente, assumendolo a tempo indeterminato**, non ha trovato molta eco in giurisprudenza. Quando emerge questo dato l'unica spiegazione possibile è che la questione sia pacificamente risolta nel testo legislativo. E in effetti, mi pare proprio che questa chiarezza letterale ricorra nel caso che occupa.

Esaminando le due norme appare abbastanza evidente che esse prevedono benefici diversi che si applicano a situazioni diverse e per finalità diverse. In particolare, proprio la diversità delle finalità giustifica, a mio parere, la possibilità di sommare i due sgravi. Il primo beneficio pare infatti evidentemente finalizzato a favorire le assunzioni a tempo determinato (sebbene si preveda anche una maggiorazione dello stesso in caso di trasformazione a tempo indeterminato nel corso del rapporto) mentre il secondo incentiva, appunto, le assunzioni a tempo indeterminato e quindi lo stabile e definitivo inserimento del lavoratore nella compagine aziendale. In pratica, il legislatore prevede l'investimento di risorse pubbliche per incentivare dei comportamenti virtuosi delle aziende cui esse non sono affatto obbligate. E le aziende non sono obbligate ad assumere a termine i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità né sono obbligate poi ad assumerli definitivamente alla conclusione del rapporto.

È, del resto, molto scorretto indurre le imprese a compiere tali atti per poi, "a sorpresa", negare loro i benefici sui quali avevano fatto affidamento. Ciò potrebbe persino ripercuotersi sulla stabilità di tali rapporti di lavoro legittimando licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (in ragione della imprevista maggiore onerosità del contratto) o addirittura l'annullamento dei contratti di lavoro per errore essenziale (art. 1427 ss. cod. civ.).

Come dicevo, la giurisprudenza non ha avuto occasione di esprimersi in modo rilevante sul punto. Non mancano tuttavia le pronunce e sono tutte sfavorevoli all'INPS.

Innanzitutto, occorre sottolineare che in numerose sentenze, esaminando soprattutto le motivazioni integrali, si nota che la Corte di Cassazione sembra dare per scontata la possibilità di ottenere entrambi i benefici: v., ex plurimis, **Cassazione civile sez. lav., 28 gennaio 2009, n. 2164**; **Cassazione civile sez. lav., 20 giugno 2007, n. 14316**. In quest'ultima pronuncia la Corte riconosce poi espressamente all'azienda il beneficio di cui al co. 4 dell'art. 8 (contributo pari al 50% dell'indennità di mobilità non ancora goduta) anche in caso di precedente assunzione a termine, successivamente trasformata a tempo indeterminato.

Ciò ritiene, la Suprema Corte, in quanto la norma non esclude, nel suo testo letterale il cumulo: "*In effetti, a ben vedere, l'incentivo all'assunzione a tempo indeterminato è fornito dallo speciale contributo previsto in favore del datore di lavoro dall'art. 8, comma 4. E semmai la massima utilizzazione del beneficio della riduzione contributiva è usufruibile dal datore di lavoro che assuma a termine per dodici mesi e poi trasformi il contratto a tempo indeterminato. In tal caso l'art. 8, comma 2, assicura il godimento della riduzione contributiva per ventiquattro mesi, senza esclusione del cumulo con il trattamento di cui all'art. 8, comma 4.*"

Fin troppo agevole rilevare che, per le medesime ragioni, non vietandolo la legge (come vedremo ha fatto, invece, la legge Fornero) deve essere consentito anche il cumulo dei benefici contributivi di cui agli art. 8, co. 2 e 25, comma 9.

In un altro caso, **Cassazione civile sez. lav., 13 maggio 2003, n. 7352**, la Corte interviene in una fattispecie in cui l'azienda aveva usufruito sia dei benefici di cui all'art. 8, comma 2, sia di quelli di cui all'art. 8, co. 4 che di quelli di cui all'art. 25, co. 9 senza minimamente mettere in discussione la loro possibile utilizzazione in sommatoria (nel caso esaminato esclude tutti tali benefici solo per coincidenza degli assetti societari fra azienda che aveva licenziato e quella che aveva assunto).

In un'altra pronuncia più datata **Cassazione civile sez. lav., 17 dicembre 2001, n. 15949**, così si esprime: "*Conseguentemente, non si era realizzata la condizione alla quale il citato art. 25, c. 9 subordina il beneficio della decontribuzione. Il motivo è fondato. Giova premettere che, secondo la disposizione appena citata «per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è, per i primi diciotto mesi, quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 e successive modificazioni». Alla comune ratio che è quella di favorire la ripresa dell'occupazione, attraverso l'incentivazione di iniziative imprenditoriali rivolte a creare nuovi posti di lavoro e, in particolare a riammettere nel ciclo produttivo i lavoratori collocati in mobilità, disoccupati o in cassa integrazione guadagni, appartengono altre due disposizioni consimili della medesima legge n. 223 del 1991, contenute nei commi 2 e 4 dell'art. 8. La prima di queste due ultime disposizioni riconosce ai datori di lavoro che assumano a termine, per una durata non superiore a dodici mesi, i lavoratori in mobilità, il beneficio di una riduzione dei contributi previdenziali ai livelli previsti per gli apprendisti. Tale beneficio può essere prorogato di altri dodici mesi nel caso in cui il precedente contratto venga trasformato a tempo indeterminato.*"

Anche in questo caso, come si vede, nessun cenno al divieto di cumulo.

Tenendo conto di tale complessiva situazione degli orientamenti giurisprudenziali testè esposti ritengo quindi ragionevolmente sostenibile - in quanto appunto fondata su tali assunti della Corte Suprema - la tesi secondo cui il datore di lavoro abbia diritto ai benefici di cui all'art. 25, co. 9 della L. 223/1991 anche quando abbia precedentemente assunto quel medesimo lavoratore a tempo determinato, usufruendo dei benefici contributivi di cui all'art. 8.

Per completezza espositiva è il caso di aggiungere che, con l'entrata in vigore della **L. 92/2012** il quadro normativo di riferimento è cambiato radicalmente. Infatti, l'art. 4, al co. 12, dispone: "*Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, ivi compresi quelli previsti dall'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli **articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223**, per i periodi di vigenza come ridefiniti dalla presente legge, si definiscono i seguenti principi:*"

Il successivo co. 13 aggiunge: "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, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo."

Con queste norme la situazione si ribalta, nel senso che, in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratore in mobilità, dal periodo di godimento del beneficio di cui all'art. 25 co. 9 occorre detrarre il periodo di godimento già fruito, ex art. 8, nel precedente rapporto a tempo determinato.

Il fatto stesso, però, che il legislatore abbia sentito il bisogno di introdurre questa norma, finisce per confermare indirettamente ma chiaramente l'interpretazione cui prima accennavo sulla base degli orientamenti della Cassazione. Diversamente non vi sarebbe stato bisogno di un intervento limitativo di quel genere.

Infine, l'art. 2, co. 71 della medesima L. 92/2012 prevede che *A decorrere dal 1° gennaio 2017, sono abrogate le seguenti disposizioni: (omissis) b) articoli da 6 a 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223; (omissis) e) articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (omissis).*

Le medesime considerazioni di cui innanzi possono essere svolte in ordine alla precedente utilizzazione del lavoratore nell'ambito di una missione esecutiva di un contratto di somministrazione, specie se, come spesso accade, il leasing era a tempo determinato. Sul punto, comunque, trattandosi di questione con proprie peculiarità, mi riservo ulteriori approfondimenti.

CONCLUSIONI.

Alla luce di tali osservazioni, ritengo di poter ragionevolmente consigliare alla CdL richiedente di adeguarsi prudenzialmente alle decisioni INPS con effetto ex nunc, cioè dal momento in cui i benefici sono stati negati, attivando contestualmente un'azione di recupero dei contributi indebitamente versati che probabilmente si incrocerà con la contrapposta azione dell'istituto volta ad ottenere il versamento contributivo pieno per i periodi in cui l'azienda ha usufruito - a suo dire ingiustamente - del beneficio.

Resto a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Avv. Francesco Stolfa
Ufficio Legale ANCL - Roma