

# Assunzioni agevolate: le problematiche più ricorrenti

**Beniamino Gallo** ed **Elena Martina** *Funzionari Inps in Torino e Pinerolo*

*Il riepilogo delle condizioni di fruibilità delle agevolazioni, legate alla condizione soggettiva del lavoratore e/o a quella dell'azienda assuntrice, con l'individuazione delle situazioni che più frequentemente sono fonte di contenzioso tra datori di lavoro e Inps*

L'assunzione di un lavoratore significa un impegno economico non indifferente. Non stupisce pertanto che le aziende nelle loro ricerche di personale si indirizzino principalmente verso soggetti che, oltre a possedere le competenze necessarie, abbiano anche dei requisiti che consentano una riduzione dell'importo dei contributi previdenziali da pagare. In ciò incentivate anche dal legislatore che, al fine di favorire il reimpiego di lavoratori fuoriusciti dal mercato del lavoro, ovvero con difficoltà ad entrarvi, concede una serie di agevolazioni per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Le tipologie di lavoratori e le situazioni aziendali devono però avere caratteristiche ben precise, altrimenti si rischia che l'Inps bocci la richiesta di agevolazione o, in fase di controllo successivo, recuperi i benefici già erogati con incrementi di costo non indifferenti a carico del datore di lavoro. Inoltre alcune vicende del rapporto di lavoro possono modificare le condizioni che rendono applicabili i benefici con conseguente azione di recupero da parte dell'Ente previdenziale. A queste vicende si aggiungono anche modifiche al quadro normativo generale che, a volte, rendono difficoltoso il districarsi tra le varie disposizioni per capire quando un beneficio è effettivamente applicabile o meno.

## **Disoccupati o sospesi in Cigs da più di 24 mesi (legge n. 407/1990, art. 8, comma 9)**

### **Beneficio**

I datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato soggetti disoccupati o in Cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 24 mesi,

sono destinatari di uno sgravio contributivo della durata di 36 mesi. L'ammontare dello sgravio è pari all'esonero totale dei contributi a carico del datore di lavoro, se si tratta di imprese artigiane operanti su tutto il territorio nazionale o di imprese operanti nel Mezzogiorno; per i datori di lavoro operanti nel Centro-nord e per quelli operanti nel Mezzogiorno non aventi natura di impresa lo sgravio è invece pari al 50% dei contributi a carico dei datori di lavoro. In entrambi i casi la quota a carico del lavoratore è dovuta per intero.

### **Condizione di «disoccupato» del lavoratore**

Il decreto legislativo n. 297/2002 all'art. 1 definisce lo stato di disoccupazione precisando che il soggetto deve essere «privo di lavoro». L'assenza di attività lavorativa è oggettivamente dimostrabile e non pone particolari problemi. La condizione di disoccupazione sussiste però anche in caso di svolgimento di qualsiasi attività lavorativa a tempo indeterminato che assicuri un reddito annuale, riferito all'anno solare, non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione secondo le modalità stabilite dalle Regioni.

Inoltre, una volta conseguito lo stato di disoccupazione, lo stesso può essere sospeso nei casi in cui il soggetto sia occupato a tempo determinato con contratto di durata inferiore a otto mesi (ridotti a quattro in caso di giovani fino a 25 anni di età compiuti ovvero 29 anni se laureati).

Nel caso di sospensione, l'anzianità di disoccupazione è «congelata» e ricomincerà a decorrere - conservando il maturato pregresso - alla cessazione del rapporto di lavoro.

In sede di Conferenza unificata Stato-Regioni, è stato stabilito che il limite di reddito esente da imposizione fiscale, oltre il quale si perde lo stato di disoccupazione, fino all'anno 2006, è fissato nelle seguenti misure:

□ 7.500,00 euro per i redditi da lavoro dipendente o fiscalmente assimilati (ad esempio derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o lavoro a progetto);

□ 4.500,00 euro per i redditi di impresa o derivanti dall'esercizio di professione (ivi inclusi i lavoratori così detti «occasional»).  
Le Regioni possono aumentare tali parametri. Ciò è già avvenuto nella Regione Piemonte che sulla base di quanto previsto dalla legge finanziaria 2007 - art. 1, comma 6 - ha elevato i limiti minimi annuali del reddito personale escluso da imposizione fiscale. Per i residenti in Piemonte, a partire dall'anno 2007, il limite di reddito entro il quale deve essere conservato lo stato di disoccupazione è il seguente:

□ per i redditi da lavoro dipendente o fiscalmente assimilati, la soglia massima è fissata in 8.000 euro;  
□ per i redditi d'impresa o derivanti dall'esercizio di professioni, la soglia massima è fissata in 4.800 euro.

Per tutte le Regioni, qualora una persona svolga attività lavorative di entrambe le tipologie, il cumulo dei redditi che ne derivano non dovrà superare comunque l'importo del massimale più elevato (7.500 euro, ovvero 8.000 euro per il Piemonte).

Al riguardo, si segnala che i compensi per lavoro occasionale di tipo accessorio (di cui al Dlgs n. 276/2003) oltre ad essere esenti da ogni imposizione fiscale, non incidono sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore per espressa previsione normativa.

La persona interessata alla conservazione dello stato di disoccupazione, pur in presenza di attività lavorativa, deve dichiarare, ed eventualmente dimostrare, il non superamento del reddito minimo presunto al competente Centro per l'Impiego, impegnandosi a fornire allo stesso Centro comunicazione nel caso di superamento della soglia minima di reddito.

### **Disponibilità allo svolgimento e alla ricerca di un'attività lavorativa**

Il decreto legislativo n. 297/2002 all'art. 1 definisce lo stato di disoccupazione precisando che il soggetto deve essere «*immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti*». Condizione che si realizza con la disponibilità ad accettare una proposta di lavoro mediante la presentazione ai servizi competenti della dichiarazione di disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa.

L'art. 3 dello stesso decreto indica che la condizione di stato di disoccupazione deve essere comprovata dalla «*presentazione dell'interessato presso il Servizio competente (...) di una dichiarazione (...) che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta (...) nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento dell'attività lavorativa*».

Con la risposta ad interpello n. 49/2008 il Ministero del lavoro, oltre a ribadire che per la fruizione dei benefici contributivi è necessaria e imprescindibile l'attestazione da parte del Centro per l'impiego circa la permanenza del soggetto interessato nello stato di disoccupazione, si sofferma sul momento in cui viene rilasciata la dichiarazione da parte dell'interessato.

In particolare, per stabilire il momento dal quale decorre lo *status* di disoccupazione ai fini dei benefici in commento, occorre fare riferimento esclusivamente alla data di presentazione da parte dell'interessato della dichiarazione di cui all'art. 3 del Dlgs n. 297/2002. In base a ciò diviene irrilevante ogni altra data, anche anteriore, indicata dal soggetto nella dichiarazione.

Le aziende che intendono assumere un lavoratore che pare presentare le caratteristiche della disoccupazione da oltre 24 mesi dovranno, dunque, porre particolare attenzione alla verifica del suddetto requisito.

### **Perdita dello stato di disoccupazione**

La perdita dello stato di disoccupazione avviene nei seguenti casi:

- soggetto che non dichiara ai Centri per l'impiego la propria immediata disponibilità al lavoro;
- soggetto che non partecipi alle iniziative di promozione dell'occupazione proposte dal Centro per l'impiego, salvo giustificato motivo;
- superamento dei limiti di reddito individuati dalle Regioni.

La perdita dello stato di disoccupazione comporta la cancellazione dell'anzianità di disoccupazione maturata. A seguito di nuova presentazione di dichiarazione di disponibilità lo stato di disoccupato ricomincerà a decorrere, partendo però da anzianità pari a zero.

### **Distinzione tra disoccupati e inoccupati**

La differenza tra i due termini che nel linguaggio comune sono sostanzialmente identificati come sinonimi, è in realtà significativa.

I soggetti inoccupati sono coloro che, pur privi di occupazione, non hanno presentato la dichiarazione di disponibilità ai Centri per l'impiego. I disoccupati sono invece coloro i quali, essendo privi di occupazione, hanno presentato la dichiarazione di disponibilità.

Si pensi ad esempio agli studenti universitari: non lavorando, ma non avendo presentato la loro disponibilità ai centri per l'impiego, sono considerati inoccupati e non disoccupati.

Tra le due categorie, il legislatore privilegia i disoccupati, considerandoli soggetti «attivi» del mer-

cato del lavoro, destinando esclusivamente per loro i benefici alle aziende che li assumono. Al fine di non incorrere in equivoci, si suggerisce di accertare sempre la data di presentazione da parte dell'interessato della dichiarazione di disponibilità ai Centri per l'impiego.

### **Mancanza di licenziamenti nei 6 mesi precedenti**

Le assunzioni non devono avvenire in sostituzione di lavoratori per qualsiasi causa licenziati o sospesi nei sei mesi precedenti la richiesta stessa (messaggio n. 20399 del 27.5.2005). Tra i lavoratori licenziati e sospesi non devono essere considerati quelli che si dimettono e quelli assunti a termine, i cui contratti si risolvono alla scadenza prevista per compimento del termine.

### **Assunzione a tempo determinato e successiva trasformazione a tempo indeterminato**

L'assunzione a tempo determinato e la successiva trasformazione a tempo indeterminato non è una fattispecie prevista dalla legge n. 407 del 1990, la quale per la concessione dei benefici prevede che l'assunzione debba avvenire a tempo indeterminato sin dall'origine (messaggio n. 19018 del 7 dicembre 1999). Pertanto i benefici non spettano in caso di assunzione a tempo determinato e successiva trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

### **Assunzione a tempo determinato cui segue una nuova assunzione a tempo indeterminato**

Nel caso in cui il lavoratore sia stato precedentemente assunto da un datore di lavoro a tempo determinato e tale rapporto sia terminato per naturale scadenza, qualora si verifichi da parte dello stesso datore di lavoro una nuova assunzione a tempo indeterminato, occorre valutare la condizione soggettiva dei due contraenti. Se il lavoratore è in possesso del requisito dello stato di disoccupazione e contestualmente il datore di lavoro non ha effettuato licenziamenti nei 6 mesi precedenti è possibile fruire dei benefici contributivi in commento.

Ciò in quanto, se il datore di lavoro assume a termine un dipendente e questa assunzione si conclude senza la trasformazione a tempo indeterminato, non si è in presenza di licenziamento da parte del datore di lavoro, in quanto il contratto a termine è stato risolto legalmente con il raggiungimento del termine di durata. Se le caratteristiche del rapporto di lavoro a termine sono state tali da non far perdere al lavoratore lo *status* di disoccupato, sono presenti anche i requisiti sog-

gettivi del lavoratore (messaggio n. 19018 del 7.12.1999).

Pertanto, un datore di lavoro che abbia prima assunto un lavoratore disoccupato da oltre 24 mesi a tempo determinato, e che successivamente lo assuma a tempo indeterminato, può fruire dei benefici contributivi di cui all'art. 8, comma 9 della legge n. 407/1990 qualora, al momento della nuova assunzione, sussistano i requisiti soggettivi (del lavoratore) e quelli oggettivi (del datore di lavoro).

### **Assunzione con passaggio diretto di lavoratore assunto con beneficio dal datore di lavoro cedente**

Nel caso di assunzione con passaggio diretto, senza soluzioni di continuità, da un datore di lavoro all'altro, i benefici fruiti dal datore di lavoro cedente non si trasferiscono al nuovo datore di lavoro.

La limitazione deriva dal fatto che i benefici sono finalizzati alla creazione di nuova occupazione e non rappresentano una dote del lavoratore. A parità di requisiti dei lavoratori, la misura del beneficio può infatti essere diversa in base ai requisiti soggettivi del datore di lavoro (ad esempio: azienda artigiana o industriale, datore di lavoro del mezzogiorno ecc.), ovvero può anche non formarsi, in quanto, pur in presenza dei requisiti del lavoratore, mancano quelli del datore di lavoro.

Riguardo al rapporto di lavoro, la Cassazione ha affermato che l'istituto giuridico del passaggio diretto, pur realizzandosi attraverso l'incontro delle volontà dei tre soggetti interessati in un unico negozio giuridico, prevede la risoluzione consensuale del primo rapporto di lavoro e l'avvio immediato del nuovo rapporto, che, sul piano civilistico, è indipendente e autonomo da quello cessato. I benefici non si trasferiscono nemmeno nel caso in cui entrambe le aziende abbiano la medesima compagine societaria, ovvero una sia partecipata a maggioranza o controllata dall'altra, in quanto le due aziende rappresentano sempre due soggetti giuridici distinti.

L'unico caso nel quale il passaggio diretto comporta una continuità del rapporto è previsto per il calcolo dell'anzianità aziendale per i lavoratori collocati in mobilità nel caso di passaggio diretto tra aziende del medesimo gruppo societario. In quest'ultimo caso, la deroga è stata prevista da espressa norma legislativa ed è riferita esclusivamente a tale fattispecie.

### **Trasferimento di lavoratori mediante operazioni societarie**

Nel caso in cui il trasferimento dei lavoratori avvenga nell'ambito delle operazioni societarie

di cui all'art. 2112 c.c., si ritiene che i benefici proseguano con il nuovo titolare del rapporto di lavoro per la parte residuale, fino alla naturale scadenza. Ciò in considerazione del fatto che, in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. Non si è quindi in presenza di una interruzione del precedente rapporto di lavoro e una nuova assunzione, ma il rapporto prosegue senza soluzione di continuità, mantenendo lo *status* posseduto al momento del trasferimento, che prosegue con il nuovo titolare del rapporto di lavoro. Con trasferimento di azienda si intende qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda.

### **Sospensione del rapporto di lavoro**

Nel caso di sospensione del rapporto di lavoro per maternità e servizio militare, i datori di lavoro hanno diritto al prolungamento del periodo di durata dei benefici per un periodo corrispondente a quello di sospensione. Questo beneficio spetta solo per sospensione dovuta ai casi di maternità e servizio militare e non per altri casi come ad esempio aspettativa non retribuita ecc. (circolare n. 84 del 12.4.1999).

Sulle integrazioni della retribuzione poste a carico del datore di lavoro durante il periodo di astensione per maternità, è dovuta l'ordinaria contribuzione, senza la possibilità di fruire delle agevolazioni previste per le assunzioni agevolate. Ai fini del versamento contributivo, i lavoratori dovranno essere indicati sul DM10/2 con i codici previsti per i dipendenti che percepiscono retribuzioni integrative di prestazioni mutualistiche, senza l'utilizzo dei particolari codici previsti per le assunzioni agevolate.

I benefici contributivi riprenderanno, fino al completamento del periodo di spettanza, al rientro del lavoratore dal periodo di astensione (messaggio n. 72 del 21.3.2000).

### **Lavoratori in sostituzione di lavoratori in maternità**

#### **Beneficio**

Ai datori di lavoro che assumono, a tempo deter-

minato, in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa, spetta uno sgravio contributivo nella misura del 50% dei contributi a proprio carico, ferma restando la quota a carico del lavoratore che continua ad essere dovuta per intero (legge n. 53/2000, art. 10, comma 2). L'assunzione può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

I benefici contributivi trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e, per un anno, dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

### **Sostituzione con lavoratori part-time**

In sostituzione del lavoratore in maternità possono essere assunti anche più lavoratori a part-time purché la somma dell'orario di lavoro sia pari o inferiore a quello del lavoratore sostituito. In caso di superamento il beneficio non spetta neppure in misura parziale (messaggio n. 28 del 14 febbraio 2001).

Nel caso in cui il datore di lavoro intenda «sostituire» la lavoratrice in astensione mediante l'aumento delle ore per altri lavoratori a tempo parziale già in servizio, il beneficio non può essere riconosciuto. In questo senso si è pronunciato il Comitato amministratore del Fondo pensione lavoratori dipendenti, il quale ha stabilito che la legge n. 53/2000 (e il Dlgs n. 151/2001) riserva le agevolazioni esclusivamente nell'ipotesi di assunzione di lavoratori in sostituzione delle lavoratrici assenti per maternità. Nel caso in oggetto non si è in presenza di una assunzione ma solo di una trasformazione del rapporto, fattispecie non contemplata dalla legge.

### **Sostituzione di lavoratori con altra qualifica**

La sostituzione non implica necessariamente l'equivalenza delle qualifiche del sostituito e del sostituto. È quindi, consentito sostituire lavoratori in astensione con altri di diversa qualifica (ad esempio apprendisti con lavoratori qualificati), a condizione che vi sia l'equivalenza oraria delle prestazioni (messaggio n. 93 del 31.5.2001).

### **Sostituzione della lavoratrice con più assunzioni a termine**

Poiché i vincoli sono rappresentati dal compimento dell'anno di vita del bambino e dal non superamento dell'orario svolto dalla lavoratrice assente, si ritiene sia ammissibile anche la sostituzione della lavoratrice con più assunzioni a termine suc-

cessive, purché i rapporti di lavoro non si sovrappongano.

### **Esempio**

Lavoratrice assente fino al 31.12.2008 (bambino nato il 1.1.2008).

Sarebbe possibile assumere:

- un lavoratore per il periodo dall'1.1.2008 al 30.4.2008;
- un altro lavoratore dall'1.5.2008 al 30.9.2008 ecc.

Comunque non oltre il 31.12.2008.

### **Periodi di congedo intervallati da ferie o periodi lavorati**

Può accadere che la lavoratrice, al termine del periodo di astensione per maternità, ed entro l'anno di vita del bambino, fruisca delle ferie, prolungando in tal modo l'assenza senza soluzioni di continuità tra il periodo di assenza per maternità e quello per ferie, e che al termine delle ferie fruisca di un ulteriore periodo di congedo parentale. In tali casi, spesso, i datori di lavoro chiedevano di poter fruire del beneficio per tutto il periodo, compreso quello delle ferie, in quanto la lavoratrice in maternità può fruire, ad esempio, delle ferie solo al rientro e non durante la chiusura dello stabilimento per ferie collettive e l'assenza per tutto il periodo è comunque legata alla maternità della lavoratrice.

È pronunciandosi su questa questione che il Ministero del lavoro, con l'interpello n. 36/2008, ha confermato la prassi dell'Inps che non riconosce lo sgravio per i periodi nei quali la lavoratrice è assente per ferie in quanto la legge lo lega esclusivamente ai periodi di assenza per maternità obbligatoria e facoltativa.

Qualora il sostituto sia mantenuto in servizio anche durante i periodi di ferie o di rientro della sostituita, a nostro avviso, i benefici possono essere sospesi in coincidenza di tali periodi e ripresi in coincidenza con i periodi di assenza per congedo parentale.

### **Esempio**

La lavoratrice in astensione fruisce dei seguenti periodi di assenza:

- 2 mesi prima del parto;
- 3 mesi dopo il parto;
- 1 mese di ferie;
- 6 mesi di congedo parentale.

Supponendo che il lavoratore in sostituzione sia stato assunto in coincidenza dell'inizio dell'astensione obbligatoria, per lo stesso la riduzione:

- spetta per i 5 mesi di astensione obbligatoria;
- si sospende per il mese di ferie;
- riprende per gli ulteriori sei mesi di congedo parentale, entro l'anno di vita del bambino.

## **Lavoratori dalle liste di mobilità (art. 25, c. 9, art. 8, commi 2 e 4, legge n. 223/1991)**

### **Beneficio art. 8, comma 2**

#### **(Assunzione con contratto a termine)**

Le aziende che assumono con contratto a termine, di durata non superiore a 12 mesi, lavoratori iscritti nelle liste di mobilità beneficiano del versamento dei contributi, a carico del datore di lavoro, nella misura prevista per gli apprendisti per la durata del contratto. In caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato durante lo svolgimento del contratto stesso, il beneficio spetta per ulteriori 12 mesi. Se al lavoratore spettava la indennità di mobilità, al datore di lavoro spetta anche il contributo economico previsto dall'art. 8, comma 4. La contribuzione a carico del dipendente è quella intera prevista per la generalità dei lavoratori.

### **Beneficio art. 8, comma 4**

#### **(Trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato)**

Alle aziende che, senza esservi tenute, assumono a tempo pieno ed indeterminato lavoratori che usufruiscono dell'indennità di mobilità, spetta l'erogazione di un contributo mensile pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe corrisposta al lavoratore per un periodo massimo di:

- 12 mesi per i lavoratori fino a 50 anni di età;
- 24 mesi per i lavoratori con più di 50 anni di età, elevati a 36 mesi per le aziende operanti in circoscrizioni territoriali con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale.

### **Beneficio art. 25, comma 9**

#### **(Assunzione a tempo indeterminato)**

Le aziende che assumono a tempo indeterminato lavoratori iscritti nelle liste di mobilità beneficiano del versamento dei contributi, a carico del datore di lavoro, nella misura prevista per gli apprendisti per un periodo di 18 mesi. La contribuzione a carico del dipendente è quella intera prevista per la generalità dei lavoratori. Se al lavoratore spetta anche l'indennità di mobilità, all'azienda viene concesso anche il contributo previsto dall'art. 8, comma 4.

### **Assunzione a termine con beneficio e nuova assunzione a tempo indeterminato**

In capo allo stesso lavoratore le agevolazioni contributive di cui all'art. 8, comma 2, e all'art. 25, comma 9, sono alternative, nel senso che il datore di lavoro che ha fruito dell'art. 8, comma 2, a seguito dell'assunzione a tempo determinato di un

dipendente, nell'ipotesi di una sua riassunzione a tempo indeterminato, successiva alla conclusione del rapporto di lavoro a termine, non può beneficiare anche dell'agevolazione prevista dall'art. 25, comma 9 (messaggio n. 199 del 10.11.2000).

### **Proroga e successioni di contratto a termine**

Il contratto a termine può essere stipulato e prorogato secondo la regolamentazione prevista dal Dlgs n. 368/2001; pertanto, a modifica della prassi precedente che prevedeva la possibilità di proroga del contratto a termine solo per una durata non superiore a quella del contratto prorogato, l'Inps ha comunicato che, sulla base delle innovazioni apportate dal Dlgs n. 368/2001, il contratto a termine può essere prorogato anche per una durata superiore a quella originaria. In tal caso i benefici si mantengono, purché la durata complessiva (originario più proroga) non superi la durata complessiva di 12 mesi. Esaurito tale arco temporale, per l'eventuale nuova assunzione del medesimo lavoratore i benefici contributivi non spettano (circolare n. 109 del 7 ottobre 2005). Non spettano inoltre per il periodo di proroga, qualora con la proroga si superino i 12 mesi di durata.

#### **Esempio**

*Lavoratore assunto a termine con benefici per tre mesi.*

La successiva proroga può anche essere superiore ai tre mesi: qualora sia di nove mesi, il beneficio spetta per tutti e 12 mesi (3 più 9).

Se invece la proroga è di altri 12 mesi (15 complessivi), il beneficio per il contratto prorogato non spetta in quanto la durata complessiva eccede i 12 mesi.

Nessun beneficio può essere riconosciuto nel caso di stipula di contratto a termine superiore a 12 mesi sin dall'origine in quanto privo dei requisiti previsti dalla legge n. 223/1991.

Il Ministero del lavoro ha escluso che lo stesso lavoratore possa procedere alla stipula con la stessa azienda di più di un contratto a termine ai sensi della norma in trattazione, oltre il periodo massimo di 12 mesi. Pertanto, non potranno essere riconosciuti i benefici in caso di successive assunzioni da parte della stessa azienda che ha già fruito in passato dei benefici per il periodo dei 12 mesi previsti (circolare n. 50 del 5 marzo 1997).

### **Sospensione del rapporto di lavoro**

Si veda quanto scritto per la legge n. 407/1990.

### **Passaggio diretto dei lavoratori**

Si veda quanto scritto per la legge n. 407/1990.

### **Assunzioni da aziende controllate e trasformazioni societarie**

La legge n. 223/1991, per la concessione dei benefici, fa riferimento espressamente alla condizione di datori di lavoro che «senza esservi tenuti» assumano un lavoratore in lista di mobilità. Per la concessione è quindi necessario verificare se tra il datore di lavoro che ha collocato in mobilità e quello che assume vi sono rapporti di collegamento che la legge vieta.

Uno dei casi più frequenti di contrasto è stato quello delle operazioni societarie per le quali il beneficio era stato inizialmente concesso. Attualmente i criteri prevedono che quando i lavoratori passano da un'azienda all'altra in virtù di operazione societaria, qualunque essa sia, i benefici non siano mai concedibili. Ciò in quanto nel caso di trasferimento di azienda manca uno dei presupposti essenziali per il riconoscimento dei benefici, ossia la creazione di nuovi posti di lavoro. Di conseguenza, l'attribuzione dei benefici contributivi non si giustifica, qualora la costituzione del rapporto di lavoro non sia la manifestazione di una libera opzione del datore di lavoro, ma l'effetto di un preciso obbligo previsto dalla legge. Manca quindi, nella fattispecie delle operazioni e trasformazioni societarie, sin dall'origine, il motivo per il quale sono concessi i benefici ossia l'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro.

Ovviamente, come per tutti gli altri benefici, qualora il cedente abbia già assunto con agevolazioni dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, il cessionario ha diritto a proseguire la fruizione dei benefici per il periodo residuo, fino alla loro naturale scadenza.

### **Rapporto di collegamento e controllo**

Il caso che invece, attualmente, presenta maggiori profili di criticità è quello del collegamento tra le aziende. A parere dell'Inps, basta anche una piccola partecipazione societaria incrociata ovvero la presenza negli organi delle due società di uno stesso soggetto, da rendere evidente il collegamento tra le aziende che rende non applicabile lo sgravio.

Invero sul punto la Magistratura si è spinta anche oltre. Ha infatti affermato in una sentenza molto commentata che persino un forte legame di amicizia tra i titolari delle aziende, una condizione affettiva quindi e non giuridica, rappresentava un rapporto di collegamento tale da far negare i benefici.