

Interpelli nn. 18 e 20 del 9 giugno 2010 – Benefici contributivi – Emersione dei lavoratori

24 Giugno 2010

Il Ministero del lavoro, con gli allegati interpelli nn. 18 e 20 del 9 giugno scorso, si è pronunciato, rispettivamente, in ordine all'applicazione dei benefici contributivi previsti dalla legge n. 407/90, art. 8, comma 9, in caso di lavoratori regolarizzati a seguito di emersione e in merito alla possibilità per le imprese cessionarie, a seguito di trasferimento d'azienda, di continuare a fruire delle suddette agevolazioni contributive già godute dall'impresa cedente.

Innanzitutto deve rilevarsi che l'art. 8, comma 9, della legge n. 407/90 assicura uno sgravio dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro, per un periodo di 36 mesi, di due differenti entità: un beneficio pari al 50% per la generalità dei datori di lavoro e pari al 100% per le imprese operanti nei territori del Mezzogiorno di cui al D.P.R. n. 218/1978 e per le imprese artigiane.

Tali agevolazioni sono riconosciute a condizione che:

- il datore di lavoro abbia proceduto ad "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, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi";
- il medesimo datore di lavoro abbia effettuato le predette assunzioni "con contratto di lavoro a tempo indeterminato", anche a tempo parziale fino a 20 ore settimanali

Nell'interpello n. 18, il Ministero precisa che con l'art. 1, commi da 1192 a 1201, della legge n.296/2006 contenente le misure volte a promuovere l'emersione spontanea del lavoro sommerso tramite percorsi di regolarizzazione dei lavoratori interessati, concordati con le organizzazioni sindacali, si è inteso far emergere i rapporti di lavoro subordinato già in essere ma che, tuttavia, non risultano dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria.

Il summenzionato art. 8 riconosce, invece, la fruibilità dei relativi benefici contributivi a favore dei datori di lavoro che assumono, con contratto a tempo indeterminato, lavoratori considerati marginali e quindi a rischio di esclusione sociale, al fine di incentivarne l'occupazione, per i quali è necessario verificare lo stato di disoccupazione.

Al riguardo, l'art. 1, comma 2 lett. c), del D.lgs. n.181/2000, come modificato dall'art. 1 del D.lgs. n. 297/2002, definisce "stato di disoccupazione" la condizione del soggetto privo di lavoro che sia immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di un'attività lavorativa secondo modalità definite con i Servizi competenti.

Tale disponibilità va formalizzata attraverso un'apposita dichiarazione che il lavoratore interessato deve presentare al competente Centro per l'impiego, come ribadito anche dall'Inps con le circolari nn. 117/2003 e n. 51/2004.

Ne consegue – conclude il dicastero – che, non potendosi considerare i lavoratori interessati dalla

procedura di emersione quali disoccupati in quanto, di fatto e prima ancora della stessa procedura di emersione, già prestavano lavoro alle dipendenze del datore di lavoro, a quest'ultimo non possono riconoscersi i benefici previsti dalla citata legge n. 407/1990, atteso peraltro che la stessa legge di emersione n. 296/2006 prevede specifiche agevolazioni per chi ha aderito alla procedura.

Con l'interpello n. 20 viene chiarito, inoltre, come nel caso di trasferimento d'azienda, che, ai sensi dell'art. 2112, comma 5, c.c., si realizza mediante "qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento della titolarità di un'attività economica organizzata (...) che conserva nel trasferimento la propria identità", a prescindere dal negozio giuridico utilizzato, "il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano".

Pertanto, nonostante la variazione soggettiva nella titolarità dell'impresa, tutti i rapporti di lavoro instaurati dal cedente proseguono ope legis con il cessionario e non verificandosi l'interruzione degli stessi, fonte dei benefici di cui trattasi, non muta né la condizione soggettiva dei lavoratori occupati, né la tipologia contrattuale adottata al momento dell'assunzione.

Il cessionario continuerà quindi a godere dei benefici contributivi già fruiti dal cedente per la parte residua sino alla scadenza dei 36 mesi.

Tuttavia – precisa il dicastero – la fruizione dello sgravio contributivo del 100% sarà garantita al cessionario sempreché seguiti ad operare nei territori del Mezzogiorno o nel settore dell'artigianato, come già richiesto al cedente.

[2823-Interpello n. 20-10.pdf](#)[Apri](#)

[2823-Interpello n. 18-10.pdf](#)[Apri](#)