

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



**Direzione Centrale
Entrate**

Roma, 27-12-2010

Messaggio n. 32661

**OGGETTO: assunzione a termine di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 8, c. 2, della legge n. 223/1991).
Riconoscimento delle agevolazioni contributive.**

Ai Direttori Centrali
Ai Direttori Regionali
Ai Direttori Provinciali
Ai Direttori di Agenzia

La legge n. 223/1991 ha introdotto, come noto, agevolazioni per l'assunzione di soggetti iscritti nelle liste di mobilità, distinguendo tre diverse fattispecie di contratto di lavoro agevolato: il contratto a termine, il contratto che trasforma a tempo indeterminato un rapporto a termine, il contratto a tempo indeterminato.

In particolare, l'art. 8, c. 2, della citata legge testualmente afferma che *“i lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi”*, con la

conseguente applicazione - per il corrispondente periodo appunto non superiore a 12 mesi - delle previste agevolazioni contributive.

L'art. 8, co. 2, citato ha una duplice valenza normativa: da un lato introduce nell'ordinamento italiano una particolare deroga, di carattere soggettivo, alle norme che limitano l'apposizione del termine finale al rapporto di lavoro subordinato; dall'altro lato prevede un'agevolazione contributiva.

In conseguenza di tale duplice valenza normativa si deve ritenere quanto segue.

Il datore di lavoro può assumere a tempo determinato un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, anche in assenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che giustifichino l'apposizione del termine in base all'art. 1 del d.l.vo 368/2001. In tal caso, tuttavia, il rapporto dovrà avere una durata massima (originaria o attraverso proroghe successive) di 12 mesi; analoga durata caratterizzerà l'agevolazione contributiva.

Può tuttavia accadere che l'assunzione a tempo determinato di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità abbia alla base una delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, previste dall'art. 1 del d.l.vo 368/2001. In tali casi il rapporto di lavoro potrà avere – conformemente alla disciplina contenuta nel decreto legislativo citato – durata massima (originaria o attraverso proroghe successive) superiore a 12 mesi; in ogni caso, tuttavia, l'agevolazione contributiva spetterà per il periodo massimo di 12 mesi.

Ad esempio, nel caso in cui si stipuli, per ragioni produttive, un contratto di durata di 16 mesi, spetta l'agevolazione per i primi 12 mesi; se, per ragioni produttive, si stipuli un contratto di 6 mesi e poi – ricorrendo sempre le ragioni produttive – si proroghi il rapporto per ulteriori 10 mesi, spetterà l'agevolazione contributiva per i complessivi primi 12 mesi del rapporto.

Le istruzioni qui illustrate superano eventuali indicazioni difformi contenute in messaggi o circolari precedenti.

Il Direttore generale
Nori