

Roma, 20 marzo 2009



**Ministero del Lavoro, della
Salute e delle Politiche Sociali**

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

*Al Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti
Piazza della Repubblica 59
00185 Roma*

Prot. 25/I/0003905

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – trasferimento d'azienda ed accesso a benefici contributivi.

Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla possibilità, per le società cessionarie di aziende che abbiano proceduto a riduzioni di personale ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991, di accedere alle agevolazioni contributive di cui all'art. 8, commi 2 e 4, della stessa L. n. 223 qualora assumano il medesimo personale posto in mobilità, decorso il termine di sei mesi dall'intimazione di licenziamento.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Previdenziali, della Direzione generale degli Ammortizzatori Sociali e Incentivi all'Occupazione, della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e dell'INPS, si rappresenta quanto segue.

Preliminarmente appare opportuno ricordare che, in virtù dell'espressa disposizione normativa di cui al comma 1 del sopra citato art. 8, i benefici in questione spettano al datore di lavoro il quale, “*senza esservi tenuto*”, riassume quegli stessi lavoratori, precedentemente posti in mobilità, che si trovano ad essere ormai privi del diritto di precedenza nelle assunzioni, pari a sei mesi, così come previsto dal comma 6 dell'art. 15 della L. n. 264/1949, come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 297/2002.

Inoltre, secondo la consolidata interpretazione giurisprudenziale di legittimità, il riconoscimento delle agevolazioni è previsto dalla legge in favore di quelle imprese che procedano all'assunzione di personale in base ad effettive esigenze economiche e che non pongano quindi in essere condotte dirette esclusivamente al godimento degli incentivi mediante fittizie interruzioni dei rapporti lavorativi. Eventualità, questa, che il Legislatore ha inteso evitare proprio attraverso la previsione del termine temporale di sei mesi, considerato sufficientemente ampio per contrastare

possibili comportamenti elusivi della disciplina (cfr. *ex multis* Cass. 22 gennaio 2004 n. 1112; Cass. 3 novembre 2003 n. 16444; Cass. 28 ottobre 2002 n. 15207; INPS circ. n. 109/2003).

Per quanto specificamente attiene all'ipotesi del trasferimento di azienda, si osserva quanto segue.

La nozione di “azienda” cui fanno riferimento le norme in materia – in conformità sia della complessiva evoluzione indotta dal diritto comunitario, segnatamente attraverso le direttive nn. 77/187/CEE e 98/50/CEE, sia dei numerosi precedenti della Corte di Giustizia – è quella di entità economica, caratterizzata dall'impiego complessivo di mezzi (secondo il dettato dell'art. 2555 c.c.) e di lavoratori stabilmente organizzati al fine di svolgere un'attività produttiva, non rilevando invece il soggetto titolare ovvero l'imprenditore datore di lavoro (cfr. Cass. 20 gennaio 2005 n. 1113).

Ciò premesso, giova sottolineare che l'art. 2112 c.c., comma 5, individua espressamente il concetto di “trasferimento d'azienda”, stabilendo che esso si realizza mediante “*qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata (...) che conserva nel trasferimento la propria identità*”, a prescindere dalla tipologia negoziale utilizzata. Il comma 1 del citato articolo precisa inoltre 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.

Con riferimento alle eventuali agevolazioni contributive, la Suprema Corte ha precisato, più volte, che il loro riconoscimento presuppone l'effettiva cessazione dell'azienda originaria e la sussistenza, in caso di nuove assunzioni da parte di altra impresa, di reali esigenze economiche. Ne consegue che ove l'azienda originaria, intesa nel suo complesso, abbia continuato o riprenda ad operare, non rilevando né se titolare sia lo stesso imprenditore o altro subentrante né lo strumento negoziale utilizzato per la cessione, “*la prosecuzione del rapporto o la sua riattivazione presso la nuova impresa costituiscono non la manifestazione di una libera opzione del datore di lavoro, ma l'effetto di un preciso obbligo previsto dalla legge (art. 2112 c.c., e succ. mod.), come tale non meritevole dei benefici della decontribuzione*” (*ex multis* Cass. 9 marzo 2007 n. 5554; Cass. 20 gennaio 2005 n. 1113; Cass. 28 ottobre 2002 n. 15207).

Tenendo dunque in debito conto le precisazioni della Suprema Corte, appare dunque corretto ribadire quanto già chiarito con risposta ad interpello prot. 25/I/0001564 del 13 luglio 2006, secondo cui “*non appare superfluo ricordare il disposto dell'art. 8, comma 4 bis, della L. n. 223/1991. In base al comma richiamato e all'art. 2, comma 1, della L. 19 luglio 1994, n. 451, che ha convertito il D.Lgs. n. 299/1994, il diritto ai benefici economici previsti dalla legge non sussiste con riferimento ai lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte*

di imprese dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risultino con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. Le disposizioni intendono garantire che le agevolazioni contributive vengano riconosciute esclusivamente per assunzioni dettate da reali esigenze economiche e non perché finalizzate al solo godimento degli incentivi attraverso fittizie interruzioni dei rapporti di lavoro già precedentemente decise. In conclusione, dunque, l'azienda che ha posto in mobilità i lavoratori può riassumerli usufruendo di benefici contributivi ed economici una volta che siano trascorsi sei mesi dal licenziamento”.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

GM