

## Esonero contributivo ancora chiarimenti

In questi giorni i chiarimenti in merito all'esonero contributivo 2018 si susseguono.

Secondo la legge di bilancio 2018, ha diritto all'esonero contributivo previsto, il datore di lavoro privato che, come acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, entro un anno dal trasferimento aziendale, assume a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

Lo sconto sui contributi da versare spetta anche quando l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, aveva elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

La problematica è infatti stata chiarita dalla [circolare Inps 40 del 2 marzo 2018](#).

L'Istituto ha illustrato come vadano gestite una serie di situazioni, con aperture talvolta maggiori rispetto alle regole applicate agli incentivi contributivi per le assunzioni stabili nel 2015 e nel 2016.

In sintesi:

### **Quando il bonus è ammesso**

Tralasciando il requisito anagrafico che deve possedere il lavoratore incentivato (entro i 35 anni nel 2018 e successivamente 30 anni), la circolare 40/2018 ha chiarito che il primo step per fruire dell'esonero è verificare che il lavoratore da assumere non sia stato mai occupato a tempo indeterminato, con lo stesso o con altri datori di lavoro nel corso della sua intera vita lavorativa: a questo fine, sono considerati neutrali eventuali precedenti rapporti di lavoro domestico, di lavoro a chiamata, di apprendistato.

L'Inps ha precisato che anche i periodi di apprendistato svolti presso lo stesso datore non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione.

Per ottenere l'esonero nell'ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, per i 12 mesi successivi alle agevolazioni "standard" già previste dall'articolo 47, comma 7, del Dlgs 81/2015, in primo luogo, il lavoratore non deve aver compiuto 30 anni alla data della trasformazione (articolo 1, comma 106, della legge 205/2017).

Inoltre, sempre riferendosi alla data della prosecuzione, deve essere controllato se la persona coinvolta abbia o meno avuto altri precedenti rapporti a tempo indeterminato (ostativi al godimento dell'agevolazione).

Prosegue invece il godimento dell'incentivo (per il periodo residuo non goduto) nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato o di trasferimento d'azienda - in base, rispettivamente, agli articoli 1406 e 2112 del Codice civile - con passaggio del dipendente al cessionario.

### **Quando il bonus non è ammesso**

È negato, invece, l'accesso all'esonero:

- se, in sede ispettiva, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita Iva, o quello parasubordinato siano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato (ad analoghe argomentazioni era arrivato il messaggio Inps 459/2016, trattando un'altra agevolazione).
- se, nei sei mesi precedenti l'assunzione incentivata, il datore che assume ha effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi, nella stessa unità produttiva (articolo 1, comma 104, della legge 205/2017).
- se, il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, ha licenziato per giustificato motivo oggettivo lo stesso lavoratore o un lavoratore impiegato nella stessa

unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, pena la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Di certo risulta poco chiaro il riferimento della norma alla "qualifica" che dovrebbe essere all'articolo 2103 del Codice civile, ossia la verifica rispetto allo stesso livello della categoria legale di inquadramento.

Il rispetto dei requisiti appena descritti non è richiesto nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato.

Infine se un lavoratore per la cui assunzione a tempo indeterminato sia stato parzialmente fruito l'esonero, viene nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto a questi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.

Nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è quello eventualmente residuo.

E' dunque importante poter verificare a monte la storia del lavoratore che si intende assumere e quindi verificare che non abbia mai avuto in passato un contratto a tempo indeterminato.

Per questo motivo, l'Inps ha messo a disposizione una funzionalità dal sito internet attraverso la quale i datori di lavoro potranno acquisire le informazioni sullo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati in passato, pregressi rispetto all'assunzione agevolata.

Anche i lavoratori potranno accedere a questa piattaforma ma soltanto per conoscere la propria posizione assicurativa: è il caso in cui un soggetto che ha cessato un rapporto di lavoro voglia conoscere se la precedente assunzione abbia goduto degli incentivi e se residuino delle quote fruibili in futuri contratti a tempo indeterminato, da portare in dote a un altro datore.

La consultazione dell'applicativo (e l'acquisizione della dichiarazione del lavoratore) consentirà, in caso di fruizione indebita del beneficio e di successivo recupero da parte dell'Inps, di evitare l'applicazione delle sanzioni civili in favore degli interessi legali per il mancato versamento della contribuzione ordinaria nei termini di legge.

Purtroppo però il controllo da sito INPS non è sufficiente a garantire il datore del tutto in caso di accertamento ispettivo: infatti, la circolare 40/2018 dell'Inps specifica che il riscontro fornito dal sistema non ha valore certificativo, poiché - ad esempio - possono sussistere situazioni ostative sconosciute all'Inps come rapporti di lavoro a tempo indeterminato registrati presso gestioni previdenziali di altri Paesi oppure per carenze di informazioni connesse ad alcune gestioni previdenziali.

I datori interessati all'esonero devono, quindi, acquisire comunque la dichiarazione di responsabilità del lavoratore sulla sussistenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato: una prassi che, però, non mette del tutto al riparo qualora le informazioni fornite si rivelassero false.

*di Anna Isoardi ODCEC di Cuneo*