

**RICONOSCIBILITÀ DEGLI ESONERI PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE A SEGUITO DI
RIQUALIFICAZIONE DI UN PRECEDENTE RAPPORTO DI LAVORO IN CONTRATTO DI LAVORO A
TEMPO INDETERMINATO
CHIARIMENTI INPS**

Allo scopo di promuovere forme di occupazione giovanile stabile, l'art. 1, commi da 100 a 108, 113 e 114, della legge (di Bilancio 2018) n. 205/2017, ha introdotto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate a partire dall'1 gennaio 2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2018).

Il suddetto esonero spetta per le assunzioni e le trasformazioni di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato di soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata, *“non abbiano compiuto il trentesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro”*.

Il requisito dell'assenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel corso dell'intera vita lavorativa del lavoratore per cui è riconosciuto il beneficio, costituisce altresì un presupposto legittimante ai fini della riconoscibilità degli esoneri cc.dd. sperimentali per l'occupazione giovanile di cui all'art. 1, c. 10, della legge (di Bilancio 2021) n. 178/2020 e di cui all'art. 1, c. 297, della legge (di Bilancio 2023) n. 197/2022 (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2023), in virtù del rinvio operato dal legislatore, in relazione agli stessi, alla disciplina prevista per l'esonero c.d. strutturale per l'occupazione giovanile introdotto dalla legge di Bilancio 2018.

Nella circolare n. 40 del 2 marzo 2018, illustrativa della disciplina relativa al menzionato esonero strutturale, l'INPS ha precisato che: *“come già previsto per l'esonero triennale disciplinato dalla legge n. 190/2014 dall'interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 2 del 2016, l'esonero di cui alla legge n. 205/2017 non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato (si rinvia, sul punto, al messaggio n. 459/2016”* - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018, p. 28).

Tale indicazione è stata ribadita dall'INPS nella circolare n. 56 del 12 aprile 2021 (relativa all'esonero per l'occupazione giovanile di cui all'art. 1, commi da 10 a 15, della legge n. 178/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2021) e nella circolare n. 57 del 22 giugno 2023 (relativa all'esonero per l'occupazione giovanile di cui all'art. 1, c. 297, della legge n. 197/2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2023), tenuto conto che dette agevolazioni mutuano la propria disciplina - ove non diversamente stabilito - da quella prevista per l'esonero strutturale per l'occupazione giovanile di cui alla legge (n. 205/2017) di Bilancio 2018.

Come previsto nell'accluso interpello del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 2/2016 (allegato n. 1), non è possibile fruire dello sgravio di cui all'art. 1, comma 118, della legge n. 190/2014 (cui l'interpello si riferisce), “laddove il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non sia stato instaurato per libera scelta del datore di lavoro ma in conseguenza di un accertamento ispettivo”.

Ciò in quanto *“la disposizione in questione vuole evidentemente sollecitare l'assunzione «spontanea» di personale, anche precedentemente impiegato con contratti di natura autonoma, il*

che certamente non avviene nel caso in esame. Tant'è che la concessione dell'esonero assumerebbe una natura premiale nei confronti di chi nulla ha fatto per contribuire ad una maggiore e stabile occupazione ma, viceversa, ha violato diverse disposizioni di legge".

Il passaggio sopra riportato consente di ricostruire la *ratio* sottesa alla preclusione, come illustrata dal dicastero, circa la riconoscibilità di un incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato, laddove l'assunzione stessa non rappresenti una libera determinazione del datore di lavoro, bensì consegua alla riqualificazione coattiva di un rapporto originariamente instaurato secondo altra forma.

La suddetta preclusione, pertanto, opera solo nel caso in cui il datore di lavoro che intenda fruire dell'incentivo sia **il medesimo datore** titolare del rapporto di lavoro riqualificato a seguito di accertamento ispettivo.

Tanto rappresentato, con il messaggio n. 4178 del 24 novembre 2023, l'INPS ha comunicato quanto segue.

«Deve ritenersi che, laddove il datore di lavoro che abbia fruito dei menzionati incentivi all'assunzione di giovani sia un **soggetto diverso dal datore di lavoro titolare del rapporto riqualificato**, lo stesso può godere legittimamente del beneficio, in quanto, alla data di assunzione incentivata, riteneva in buona fede che il lavoratore fosse legittimo destinatario dell'agevolazione.

Ne consegue che, nel caso in cui un rapporto venga riqualificato *ab origine* come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, comportando quindi il venire meno di uno dei requisiti legittimanti la spettanza degli esoneri indicati in oggetto, tale circostanza, in quanto non conosciuta né conoscibile alla data di assunzione per il quale si intende fruire degli esoneri contributivi in trattazione, non può riverberarsi negativamente sul diverso datore di lavoro che, in buona fede, ha assunto il lavoratore titolare del rapporto riqualificato.

Nell'ipotesi sopra descritta, quindi, il datore di lavoro che ha assunto in buona fede può legittimamente fruire degli esoneri contributivi in oggetto e non è tenuto, per il successivo accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro riqualificato presso diverso datore di lavoro, alla restituzione dell'agevolazione né al pagamento delle eventuali sanzioni previste per la pregressa fruizione della misura agevolativa».

Roma, 20 gennaio 2016



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine
dei Consulenti del Lavoro*

Prot. 37/0001042

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – riqualificazione del rapporto di lavoro a seguito di accertamento ispettivo e fruizione degli sgravi contributivi di cui alla L. n. 190/2014.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza d'interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione della disposizione di cui all'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 concernente l'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2015.

In particolare l'istante chiede se, nell'ipotesi di riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo con o senza partita I.V.A. o parasubordinato in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a seguito di accertamento ispettivo, sia possibile fruire dello sgravio contributivo di cui sopra in presenza dei requisiti previsti dalla legge.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per gli Ammortizzatori sociali e I.O., e dell'Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, occorre muovere dalla dettato dell'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015).

Dal testo della disposizione in argomento, si evince come il Legislatore abbia inteso perseguire lo scopo di incentivare la stabilità dell'occupazione, attraverso l'introduzione dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali in favore di datori di lavoro che abbiano effettuato nuove assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato nel periodo intercorrente dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre dello stesso anno, per un periodo massimo di trentasei mesi.

L'esonero può essere concesso solo in presenza di determinati requisiti, tra i quali la circostanza che nei sei mesi precedenti l'assunzione il lavoratore non sia stato occupato presso altro datore di lavoro con contratto a tempo indeterminato, qualificandosi dunque l'esonero come forma "*di incentivo all'occupazione*" (cfr. INPS circ. n.17 e n. 178 del 2015).

Ciò premesso occorre chiarire che, nelle ipotesi di riqualificazione a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto è evidentemente “trasformato”, sin dal suo inizio (ovvero a far data dal momento in cui si verificano i requisiti della etero-direzione), in un rapporto di lavoro subordinato. È pertanto questo il momento in cui va collocata temporalmente la “stabilizzazione” del personale.

Senonché in tal caso occorre richiamare l’art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 che richiede, **ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi**, non solo il possesso del DURC e l’osservanza “*degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali (...) comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*”, ma anche il rispetto degli “**altri obblighi di legge**”.

Ciò significa che lo sgravio contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato non possa essere riconosciuto, pur in presenza delle condizioni contemplate dall’art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 **laddove non vengano rispettati gli obblighi previsti dalle leggi in materia di lavoro e di legislazione sociale**.

Sotto altro profilo va peraltro evidenziato che la disposizione in questione vuole evidentemente sollecitare **l’assunzione “spontanea” di personale**, anche precedentemente impiegato con contratti di natura autonoma, il che certamente non avviene nel caso in esame. Tant’è che la concessione dell’esonero assumerebbe una natura premiale nei confronti di chi nulla ha fatto per contribuire ad una maggiore e stabile occupazione ma, viceversa, ha violato diverse disposizioni di legge.

Da ultimo non può dimenticarsi che, con specifico riferimento alla stabilizzazione di lavoratori autonomi, il Legislatore è intervenuto con l’art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015, prevedendo uno specifico “incentivo” costituito dalla estinzione “*degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all’erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione*”. In tal caso il Legislatore ha escluso la possibilità di avvantaggiarsi della estinzione degli illeciti qualora sia già “iniziato” un accertamento ispettivo il che, a maggior ragione, comporta l’impossibilità di avvantaggiarsi di un esonero contributivo addirittura dopo la definizione dello stesso accertamento.

Alla luce delle osservazioni sopra svolte, si ritiene pertanto che non sia possibile fruire dello sgravio di cui all’art. 1, comma 118, L. n. 190/2014, laddove il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non sia stato instaurato per libera scelta del datore di lavoro ma in conseguenza di un accertamento ispettivo.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Danilo Papa)

IF
ADB/SC