

L'INPS ha dichiarato guerra ai falsi esoneri contributivi

di [Sandra Paserio](#)

Pubblicato il 4 Luglio 2016

L'INPS ha iniziato una serie di controlli per verificare la spettanza delle agevolazioni relative agli esoneri contributivi triennali: durante tali controlli viene indagata la "bontà" dei presupposti e dei requisiti, sia generali che specifici, relativi al godimento dell'agevolazione

Sappiamo che ormai da diversi mesi gli organi ispettivi, soprattutto le Direzioni Territoriali del Lavoro e l'Inps, hanno avviato i controlli sulle agevolazioni contributive, economiche e normative, collegate alle nuove assunzioni incentivate: in particolare **è stata "dichiarata guerra" ai falsi esoneri contributivi triennali**, caratterizzati da condotte irregolari ed elusive e, successivamente, un analogo intento è stato espresso con riferimento al Bonus Garanzia Giovani.

Durante i controlli **viene indagata la "bontà" dei presupposti e dei requisiti**, sia generali che specifici, relativi al godimento dell'agevolazione.

Infatti, come accennato, oltre ai requisiti di accesso propri di ogni norma che istituisce un'agevolazione (basti analizzare quelli previsti per aver diritto all'esonero contributivo, sia per il 2015 che per il 2016), ve ne sono anche altri di portata più generale e che, spesso, vengono un po' sottovalutati e non adeguatamente indagati quando ci si accinge ad applicare un incentivo all'assunzione.

Vediamo insieme **quali sono questi principi generali** previsti dall'ordinamento:

- **Il possesso del DURC e l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro:** si tratta, in buona sostanza, dell'aver adempiuto agli obblighi contributivi e assicurativi ed aver osservato le norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, ovvero essere "a posto con la sicurezza sul lavoro".

Premesso che, nella maggior parte dei casi, gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro, se correttamente assolti fin dall'inizio, non comportano scadenze e impegni mensili, quella della "correntezza" ovvero della regolarità dei versamenti nei confronti di Inps, Inail e Casse Edili è una vera e propria priorità per i datori di lavoro che intendono beneficiare delle agevolazioni collegate alle assunzioni. Le aziende inadempienti in situazioni di temporanea e obiettiva difficoltà, al fine di riottenere la regolarità contributiva, hanno facoltà di presentare all'Inps, richiesta di rateazione per i crediti in fase amministrativa, sia essa ordinaria, straordinaria o "breve";

- **L'assenza di sospensioni dal lavoro:** gli incentivi non spettano se il datore di lavoro ha in atto cassa integrazione (ad esempio per crisi o riorganizzazione).

L'unico caso in cui non vige tale divieto è quello in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate ad acquisire delle professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi, cioè quando i neo assunti siano effettivamente addetti a mansioni sostanzialmente differenti, oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;

- **L'assunzione non deve derivare da un obbligo di legge o di contratto e non deve avvenire in violazione del diritto di precedenza:** gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva (a titolo esemplificativo: lavoratore licenziato negli ultimi 6 mesi per giustificato motivo oggettivo inerente l'attività produttiva).

Con riferimento al diritto di precedenza, gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto alla riassunzione, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, nei seguenti casi:

- ci sia un lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine superiore a 6 mesi;
- se prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

- ci sia un lavoratore a termine impiegato in attività stagionali: sussiste diritto di precedenza nell'assunzione a termine per lo svolgimento di attività stagionali per nuove assunzioni a termine per le medesime attività stagionali;
- ci sia un lavoratore che, in passato, ha trasformato il proprio rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale ha dunque diritto di precedenza nell' assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni;
- nel trasferimento d'azienda: vi è diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato e indeterminato in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze del cessionario, negli ultimi 12 mesi.

Per spiegare il diritto di precedenza contrattuale, l'Inps ha fatto l'esempio della disciplina prevista dal CCNL pulizie multiservizi, il quale disciplina espressamente la successione negli appalti di servizi: quando un'azienda subentra ad un'altra in un appalto di servizi, è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

Un altro importante chiarimento riguarda le assunzioni dei disabili, notoriamente "obbligatorie" per legge; gli eventuali incentivi previdenziali per l'assunzione di lavoratori disabili spettano comunque quando l'impresa adempie all'obbligo di assunzione del lavoratore disabile, poiché si tratta di una norma a carattere speciale, che quindi prevale sul principio generale previsto dalla L. n. 92/2012, norma che ha specificato i "requisiti generali".

- **L'assunzione non deve essere effettuata da soggetti con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o da aziende collegate/controllate:** gli incentivi, infatti, non spettano in caso di assunzione di quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava una compagine sociale pressoché coincidente con quella del datore di lavoro che ha assunto oppure risultava con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo. Si configurerebbe, infatti, una tipica manovra elusiva con spostamento *ad hoc* dei lavoratori per godere delle agevolazioni;
- **L'inoltro della comunicazione telematica deve essere effettuata nei termini di legge:** qualora ciò non avviene, le agevolazioni vengono meno per il periodo compreso tra la data di

instaurazione del rapporto di lavoro e quella dell'inoltro tardivo;

- **Deve sussistere il rispetto degli accordi e contratti collettivi** nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale: questo è, probabilmente, il requisito più subdolo e difficile da porre in essere.

Si tratta del rispetto puntuale e integrale di ogni livello di contrattazione collettiva, dai minimi contributivi (e fin qui tutto bene), ai versamenti ai diversi enti bilaterali e ai fini dell'assistenza sanitaria integrativa, fino alla corretta erogazione di eventuali elementi retributivi territoriali. E gli esempi potrebbero proseguire!

Insomma, in alcuni casi, si tratta di un vero e proprio rebus.

Dunque qual è la soluzione a questo rompicapo?

Redigere una check list al fine di monitorare e garantire il rispetto dei requisiti, specifici e generali, previsti dalla normativa di legge. Una procedura operativa, aggiornata e ben strutturata, permette di mantenere un elevato standard qualitativo all'interno dello Studio evitando sanzioni salate a carico delle aziende Clienti.

4 luglio 2016

Sandra Paserio e Giulia Vignati