

Direzione Centrale Entrate

Roma, 24-11-2023

Messaggio n. 4178

Allegati n.1

OGGETTO: 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

Allo scopo di promuovere forme di occupazione giovanile stabile, l'articolo 1, commi da 100 a 108, 113 e 114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (di seguito, legge di Bilancio 2018), 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 dal 1° gennaio 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'articolo 1, comma 10, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (di seguito, legge di Bilancio 2021) e di cui all'articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (di seguito, legge di Bilancio 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, al paragrafo 6, punto 5, l'Istituto 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)”*.

Tale indicazione è stata ribadita nella circolare n. 56 del 12 aprile 2021 (relativa all'esonero per l'occupazione giovanile di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge di Bilancio 2021) e nella circolare n. 57 del 22 giugno 2023 (relativa all'esonero per l'occupazione giovanile di cui all'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 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 di Bilancio 2018.

Come previsto nel citato interpello del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 2/2016 (Allegato n. 1), non è possibile fruire dello sgravio di cui all'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (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 Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, 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, 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.

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.