

## Errata comunicazione, niente benefici

Anche il semplice errore nelle comunicazioni di assunzione del lavoratore dipendente comporta la revoca dei benefici contributivi pur in presenza di successive rettifiche da parte dell'azienda. È quanto sostiene l'Inps che sta già inviando intimazioni di pagamento alle aziende non formalmente in regola con i requisiti di legge. Il problema riguarda, al momento, prevalentemente il c.d. esonero contributivo triennale previsto dalla legge 190/2014 ma, ovviamente, può riguardare anche qualsiasi altro beneficio o agevolazione prevista dalla legge e condizionato alla sussistenza di determinati presupposti di fatto. La legge di Stabilità del 2014, all'art. 1, comma 118, ha inserito, il c.d. esonero contributivo triennale, che consente ai datori di lavoro, in presenza di nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di essere esonerati dal versamento dei contributi per i nuovi assunti per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite massimo di 8.060 euro su base annua. L'esonero è condizionato alla sussistenza di determinati requisiti tassativi, fra cui la non occupazione del lavoratore da assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione, al fine di tutelare i soggetti che da più tempo si trovano privi di un impiego stabile. In diverse occasioni,

tuttavia, è capitato che le aziende, per un mero errore materiale nell'invio della comunicazione obbligatoria di assunzione, indicassero un'erronea data di assunzione o di cessazione del precedente rapporto di lavoro o - ancora - che qualificassero il precedente rapporto di lavoro, effettivamente svoltosi a tempo determinato (quindi irrilevante ai fini della fruizione dei benefici), come rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In questi casi, è ovvio che se l'Inps può basarsi esclusivamente sui dati formali forniti dalle aziende, non può che rilevare la mancanza dei presupposti di legge e disporre la revoca di tutti i benefici contributivi illegittimamente fruiti. L'atteggiamento dell'Inps diventa, tuttavia, paradossale nel momento in cui le aziende incappate nel predetto errore abbiano comunicato l'avvenuto malinteso, fornendo tutte le prove (contratti di lavoro, dichiarazioni dei lavoratori, testimonianze) a sostegno della reale natura del rapporto di lavoro o del suo effettivo periodo di svolgimento. Anche in questi casi l'Istituto sta facendo «orecchie da mercante», respingendo tutti i ricorsi amministrativi proposti, senza fornire quasi alcuna motivazione. Questo comportamento appare privo di adeguato fondamento giuridico e sta provocando diversi contenziosi. La norma

parla chiaro: per usufruire dello sgravio contributivo è sufficiente che il lavoratore neoassunto non risulti occupato a tempo indeterminato con altro datore di lavoro nei sei mesi precedenti all'assunzione. La condizione per avere l'esonero, dunque, non è certo quella di effettuare correttamente le comunicazioni obbligatorie, bensì la sussistenza di una precisa situazione di fatto (e di diritto) che deve sussistere fra le parti al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro, a nulla rilevando la regolarità meramente formale delle comunicazioni che ben possono essere rettificate in un secondo momento, soprattutto in presenza di congrui elementi di prova a supporto. Il procedimento di revoca degli sgravi contributivi, in questi casi, avrebbe quindi dovuto necessariamente arrestarsi di fronte alla realtà dei fatti. Ad oggi, al contrario, l'Inps persevera nella sua azione di recupero degli sgravi concessi, impassibile dinanzi alle spiegazioni delle aziende chiamate a restituire delle somme che spettavano loro di diritto. In sostanza, un mero errore materiale, scusabile in qualsiasi altro caso, diviene insanabile agli occhi dell'Inps una volta inviata la comunicazione. Questa totale assenza di dialettica non può che nuocere a tutti i soggetti coinvolti.

**dott. Paolo Stolfa**  
(Studio Legale  
Stolfa - Volpe)