

*Giovanni Cruciani*

## **ASSUNZIONI E AGEVOLAZIONI**

*Condizioni per accedere e nuove opportunità*

II edizione

**TeleConsul**

Copyright © 2022 TeleConsul Editore  
www.teleconsul.it

---

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche), sono riservati per tutti i Paesi.

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico, dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633.

Le riproduzioni diverse da quelle sopra indicate (per uso non personale – cioè, a titolo esemplificativo, commerciale, economico o professionale - e/o oltre il limite del 15%) potranno avvenire solo a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da EDISER Srl, società di servizi dell'Associazione Italiana Editori, attraverso il marchio CLEARedi Centro Licenze e Autorizzazioni Riproduzioni Editoriali. Informazioni: [www.clearedi.org](http://www.clearedi.org)

---

*L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.*

Finito di stampare nel mese di marzo 2022 da  
Rotostampa Group Srl  
via Tiberio Imperatore, 23 – Roma

# SOMMARIO

INTRODUZIONE .....	XI
--------------------	----

## Parte I

### CONDIZIONI PER ACCEDERE AI BENEFICI

#### **CAPITOLO 1 - Le condizioni poste dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015**

1. LICENZIAMENTI PREGRESSI .....	3
1.1. Società controllate e società collegate .....	3
1.2. Corte di Cassazione - Ordinanza 22 maggio 2018, n. 12560....	4
1.3. Coincidenza di assetti proprietari, anche per interposta persona: agevolazioni negate.....	8
2. COMUNICAZIONI TELEMATICHE OBBLIGATORIE .....	10
3. OBBLIGHI PREESISTENTI.....	11
4. CAMBIO APPALTO.....	12
5. DIRITTO DI PRECEDENZA.....	13
5.1. Diritto di precedenza e contratto di apprendistato .....	16
6. SOSPENSIONI E CRISI AZIENDALI .....	17

#### **CAPITOLO 2 - II DURC**

1. IL RISPETTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....	19
1.1. Contrattazione di prossimità.....	20
1.2. Benefici normativi e contributivi.....	20
1.3. Calcolo della contribuzione dovuta.....	20
1.4. I Fondi bilaterali - Art. 1, comma 214, Legge di bilancio .....	26
2. IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO .....	31
2.1. Osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro .....	31
2.2. RSPP, RLS e medico competente .....	34

**CAPITOLO 3 - Le condizioni aggiuntive**

1. COMPUTO ULA (UNITÀ LAVORO ANNUA) E RELATIVO CALCOLO.....	37
1.1. Sistema di conteggio del computo ULA.....	37
2. IL <i>DE MINIMIS</i> .....	42
3. REGISTRO NAZIONALE AIUTI DI STATO.....	51
4. IL <i>TEMPORARY FRAMEWORK</i> .....	52

**CAPITOLO 4 - La revoca dei benefici**

1. PREMESSA.....	57
2. L'ESAME PERMANENTE DELLA COMMISSIONE EUROPEA .....	57
3. LAVORATORI SVANTAGGIATI E MOLTO SVANTAGGIATI.....	60

**Parte II**

**AGEVOLAZIONI NELLE ASSUNZIONI**

**CAPITOLO 5 - Strumenti per favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro**

1. TIROCINIO FORMATIVO .....	65
1.1. Quadro normativo .....	65
1.2. A chi è rivolto .....	65
1.3. Condizioni soggettive dei lavoratori interessati .....	67
1.4. Consistenza dell'agevolazione e durata .....	69
1.5. Obblighi delle parti.....	69
1.6. <i>Tutor</i> .....	70
1.7. Vigilanza INL.....	70
1.8. Mancata corresponsione dell'indennità .....	74
2. LA RIFORMA DEI TIROCINI - LEGGE DI BILANCIO 2022.....	76
3. APPRENDISTATO .....	77
3.1. Quadro normativo .....	78
3.2. A quali datori di lavoro è rivolto.....	80
3.3. Imprese artigiane.....	81
3.4. Condizioni soggettive del lavoratore interessato .....	83
3.5. Consistenza dell'agevolazione e durata .....	83

3.6.	Riferimenti di prassi.....	85
3.7.	Apprendistato di riqualificazione professionale.....	87
3.8.	Aliquota complessiva da versare.....	89
3.9.	Apprendistato e violazione del diritto di precedenza.....	89
3.10.	Apprendistato e mancanza del DURC.....	90
4.	GIOVANI GENITORI.....	92
4.1.	A quali datori di lavoro è rivolto.....	94
4.2.	Condizioni soggettive del lavoratore interessato.....	94

**CAPITOLO 6 - Agevolazioni speciali per il Terzo Settore e per la promozione dell'occupazione di soggetti disabili**

1.	DISABILI NELLE COOPERATIVE SOCIALI.....	97
2.	AGEVOLAZIONI SPECIALI PER IL TERZO SETTORE: DETENUTI.....	98
3.	AGEVOLAZIONI SPECIALI PER IL TERZO SETTORE: DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE.....	99
4.	COSTITUZIONE DI COOPERATIVA - SALVAGUARDIA POSTI DI LAVORO.....	103
5.	ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DI TRATTAMENTO CIGS.....	104
6.	DISABILI.....	104

**CAPITOLO 7 - Misure per lo sviluppo dell'occupazione**

1.	PERCETTORI DI NASPI E ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE NASPI....	109
2.	DECONTRIBUZIONE ( <i>BONUS</i> ) SUD.....	110
2.1.	Quadro normativo.....	110
2.2.	Riferimenti di prassi.....	111
2.3.	Datori di lavoro con sede legale in Regione diversa dalle Regioni ammesse.....	113
2.4.	Assetto e misura dell'esonero.....	114
2.5.	Natura dell'esonero e condizioni di spettanza.....	114
2.6.	Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato....	115
2.7.	Coordinamento con altri incentivi.....	115
2.8.	Cumulabilità con altri incentivi.....	116
3.	ASSUNZIONI CON CONTRATTO A TERMINE IN SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI IN MATERNITÀ.....	116

**CAPITOLO 8 - Misure emergenziali**

1. AGEVOLAZIONI E ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN GIGS.....	119
2. PERCETTORI DI REDDITO DI CITTADINANZA .....	122
2.1. Modalità e requisiti di accesso.....	122
2.2. Novità introdotte dalla Legge 234/2021.....	124
3. ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN CIGS, DA ALMENO 3 MESI E PERCETTORI DI CIGS CON ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE.....	126
3.1. Lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi.....	127
3.2. Assegno di ricollocazione.....	129
4. GIOVANI <i>UNDER</i> 36 (BIENNIO 2021-2022) .....	131
4.1. Il precedente incentivo.....	131
4.2. Trasformazione da contratto a termine .....	133
4.3. La nuova agevolazione prevista come incentivo per l'occupazione giovane.....	135
4.4. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio.....	137

**CAPITOLO 9 - Agevolazioni per donne e uomini over 50 o disoccupati**

1. UOMINI E DONNE <i>OVER</i> 50 DISOCCUPATI DA OLTRE 12 MESI.....	143
2. DONNE <i>OVER</i> 50 DISOCCUPATE DA OLTRE 12 MESI (BIENNIO 2021-2022).....	145
3. DONNE DI QUALSIASI ETÀ PRIVE DI IMPIEGO RETRIBUITO DA ALMENO 6 MESI.....	148
3.1. Incentivo contributivo.....	148
4. DONNE DI QUALSIASI ETÀ PRIVE DI IMPIEGO RETRIBUITO DA ALMENO 24 MESI .....	150
4.1. Consistenza dell'agevolazione e durata .....	151
4.2. Cumulabilità con altri incentivi.....	151
5. DONNE DI QUALSIASI ETÀ PRIVE DI IMPIEGO RETRIBUITO DA ALMENO 24 MESI (BIENNIO 2021-2022).....	151
5.1. Estensione temporanea per il biennio 2021-2022.....	151
5.2. Quadro normativo .....	152
5.3. Datori di lavoro a cui è rivolto.....	152
5.4. Lavoratrici per le quali spetta l'incentivo.....	154

**CAPITOLO 10 - Contratto di rioccupazione**

1. ESONERO PER ASSUNZIONI EFFETTUATE CON CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE.....	160
2. BENEFICIARI, MISURA E DURATA DELL'ESONERO.....	162



## **INTRODUZIONE**

### **Agevolazioni contributive ed esoneri. Condizioni per accedere ai benefici**

In questi ultimi anni per quanto concerne le agevolazioni contributive e gli esoneri è stato posto in essere un progressivo cambiamento di prospettiva, prevedendo sempre più strumenti provvisori, per così dire di necessità, piuttosto che un intervento coordinato, di più ampio respiro, potremmo dire programmato.

Si assiste sempre più frequentemente alla nascita di strumenti di durata molto limitata nel tempo con dotazione economica contenuta, come limite di spesa, previsti direttamente nel provvedimento che ne decreta la nascita e la fine.

A fronte dell'esigenza di monitorare la spesa, gli aspetti negativi riguardano l'impossibilità di una programmazione degli investimenti sulle risorse umane e un'effettiva difficoltà per le aziende di conseguire e consolidare l'agevolazione o l'esonero.

L'organo di controllo, sia per i limiti di spesa, sia per le condizioni, è quasi sempre l'INPS che ha assunto nel tempo nuovi e maggiori compiti: non solo quello della verifica della dotazione economica della misura ma anche il controllo delle condizioni e dei requisiti necessari per il consolidamento del beneficio.

Inoltre, quasi sempre per le agevolazioni occorre l'autorizzazione della Commissione Europea che decide in questa materia se la misura rientra o meno negli aiuti di Stato.

Una sorta di viatico che imbriglia per mesi la sbandierata misura, panacea del male di turno, cui vengono sottoposte le varie misure introdotte, spesso definite urgenti per risolvere un problema contingente.

Spesso tale attesa mortifica le aspettative e rende non più attuale la misura introdotta.

Le istruzioni operative vengono procrastinate nel tempo almeno fino a che non viene data l'autorizzazione della Commissione Europea, con la conseguenza che si parla molto della nuova agevolazione ancora prima che la norma che la introduce diventi legge e molto poco dei tempi di attuazione che ne rendono quasi inutile l'utilizzo effettivo.

Da un punto di vista sistematico non vanno però dimenticati quali sono i requisiti generali che devono essere presenti per l'utilizzo corretto delle agevolazioni.

Attualmente la situazione è caratterizzata da tre fasi, la prima dove si stimano le possibilità e si quantificano i benefici, una seconda, legata alla richiesta di incentivo, in cui si devono perfezionare tutti i requisiti e le condizioni, che culmina con la

compensazione dei benefici con i debiti contributivi e una terza fase, relativa al controllo delle condizioni oggettive e soggettive, che troppo spesso si conclude con la richiesta di restituzione di quanto avuto in termini di benefici.

Nell'ambito del quadro delineato le sorti delle agevolazioni contributive non migliorano in considerazione dell'emergenza sanitaria ancora in corso per la lotta al Covid-19 per cui viviamo una situazione in continua evoluzione per il susseguirsi dei provvedimenti normativi emanati per far fronte alle conseguenze della crisi provocata dalla pandemia.

Pertanto, ogni valutazione risulta condizionata da tale precarietà complessivamente considerata, tenendo anche conto dell'eventuale collegamento, quando previsto, tra le varie ipotesi agevolative.

Per delineare il quadro di riferimento aggiornato, di seguito riportiamo una sintetica elencazione delle condizioni e dei requisiti soggettivi che consentono la legittima fruizione delle agevolazioni attualmente vigenti per l'assunzione di lavoratori.

Senza ripercorrere tutte le fasi e senza elencare analiticamente tutti i provvedimenti che si sono succeduti nel tempo, occorre esaminare i principi generali richiesti per ottenere i benefici contributivi e gli esoneri.

Comunque, per evitare la restituzione di importi acquisiti senza titolo, con addebito di sanzioni che possono raggiungere anche il 100% della contribuzione indebita come, per esempio, nel caso della mancata erogazione della formazione nell'apprendistato, secondo l'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, deve essere preventivamente verificata e positivamente riscontrata la presenza delle seguenti condizioni soggettive e oggettive:

- a) puntuale osservanza degli obblighi di legge e del CCNL con cui è regolato, in relazione alla natura dell'attività aziendale, il rapporto di lavoro con il riconoscimento del trattamento economico spettante ai dipendenti, legalità contributiva e giuslavoristica, Legge n. 296/2006, art. 1, comma 1175;
- b) correntezza contributiva per quanto riguarda i tempi, i criteri di calcolo e le modalità procedurali in ordine alla compilazione e alla trasmissione dei modelli UniEmens;
- c) rispetto della regola del *de minimis* (Regolamento UE 1408/2013);
- d) inesistenza di incompatibilità con altre agevolazioni in corso di fruizione;
- e) inesistenza di uno stato di crisi aziendale che abbia dato luogo a un ridimensionamento dell'organico, D.Lgs. n. 150/2015, art. 31, comma 1, lett. c) e d);
- f) effettiva realizzazione di un incremento occupazionale, D.Lgs. n. 150/2015, art. 31, comma 1, lett. f);
- g) puntuale applicazione della normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro per quanto riguarda la redazione del documento di valutazione rischi

- (debitamente aggiornato) e la nomina del medico competente, se e in quanto previsto il relativo obbligo (Legge n. 296/2006, art. 1, comma 1175);
- h) assenza, nel semestre che precede la data dell'assunzione agevolata, di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e/o di licenziamenti collettivi;
  - i) esclusione dalle agevolazioni per le assunzioni effettuate in adempimento di un obbligo di legge come, per esempio, le assunzioni di appartenenti alle categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999 e successive modifiche, e/o ancora, reintegro nell'organico aziendale a seguito di un licenziamento annullato in quanto dichiarato illegittimo;
  - l) in presenza di sospensioni dal lavoro per crisi, riorganizzazioni e/o ristrutturazioni, le eventuali assunzioni per avere titolo alle agevolazioni devono riguardare lavoratori con mansioni e inquadramento differenti da quello dei dipendenti sospesi;
  - m) osservanza degli obblighi di legge e di contratto in merito alla precedenza all'assunzione, D.Lgs. n. 150/2015, art. 31, comma 1, lett. a) e b);
  - n) il datore di lavoro che assume non deve avere assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quello del datore di lavoro che abbia effettuato licenziamenti nei 6 mesi precedenti la data di assunzione ovvero si trovi con lo stesso in rapporto di collegamento o controllo;
  - o) attribuzione dei benefici in capo all'utilizzatore nel caso di un contratto di somministrazione, D.Lgs. n. 150/2015, art. 31, comma 1, lett. e);
  - p) possibile cumulabilità dei periodi che danno titolo a benefici contributivi, D.Lgs. n. 150/2015, art. 31, comma 2;
  - q) puntuale osservanza degli adempimenti burocratici richiesti, D.Lgs. n. 150/2015, art. 31, comma 3;
  - r) per il rilascio del DURC, a decorrere dal 1° gennaio 2022 viene introdotta l'ulteriore condizione per la quale dovrà essere considerata anche la regolarità dei versamenti contributivi ai Fondi di solidarietà (art. 1, comma 214, Legge 30 dicembre 2021, n. 234).

In conclusione, le agevolazioni contributive non spettano se non vengono rispettati i principi previsti dall'art. 31, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150.

### **Agevolazioni contributive ed esoneri: differenze**

Tali termini spesso sono utilizzati nel comune parlare come sinonimi ma, a ben vedere, non lo sono.

È evidente che di fatto entrambi i termini comportano uno sgravio, un risparmio nel versamento dei contributi per il datore di lavoro, ma in realtà dal punto di vista

logico andrebbero considerati separatamente per le conseguenze e soprattutto per i presupposti che giustificano l'uno o l'altro istituto.

Anche l'INPS nelle varie circolari di accompagnamento agli incentivi e agli esoneri spesso fa confusione, tuttavia è proprio grazie all'analisi delle interpretazioni dell'INPS che possiamo provare a determinare le differenze tra le due fattispecie.

L'**agevolazione** è caratterizzata da una somma che di norma viene posta a credito nella denuncia contributiva mensile, UniEmens.

Vengono predisposti dei codici contributivi da utilizzare a credito nella denuncia contributiva che compensano l'importo dovuto conteggiato normalmente con l'aliquota contributiva prevista dalla norma generale. Come una sorta di partita doppia che prevede per questo una riga a debito e una riga a credito.

La fruizione dell'agevolazione presuppone il rispetto dei principi avanti delineati oltre che della regolarità contributiva, delle norme di igiene e sicurezza e del rispetto del CCNL di riferimento.

L'**esonero** costituisce comunque un risparmio contributivo ma non viene esposto a credito nella denuncia UniEmens mensile in quanto il dovuto viene esposto già depurato dell'importo dell'esonero stesso.

L'esonero per essere riconosciuto non necessita del rispetto dei principi delle agevolazioni contributive, mentre è condizionato dalla presenza del DURC oltre che dal rispetto delle norme di igiene e sicurezza del lavoro e del CCNL di riferimento.

Contratto collettivo che non va dimenticato deve essere quello sottoscritto tra le organizzazioni dei datori di lavoro e quelle sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006, gli esoneri non spettano poiché la norma prevede che: *"A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*.

Il possesso di un **DURC regolare**, unitamente all'osservanza degli altri obblighi di legge e al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché regionali, territoriali o aziendali, costituisce condizione necessaria per la fruizione di benefici normativi e contributivi, art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006.

Si considerano **benefici contributivi** gli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro ottenuti con un abbattimento dell'aliquota contributiva ordinaria.

Non può parlarsi di beneficio contributivo, invece, nelle ipotesi di abbattimento dell'aliquota contributiva che costituisce la regola per un determinato settore o per una categoria di lavoratori.

### NOTA BENE

È il caso dei **regimi di sotto-contribuzione** che caratterizzano interi settori produttivi, come quelli legati all'agricoltura o alla navigazione marittima, o, ancora, specifiche tipologie contrattuali come per esempio l'apprendistato, per i quali la legge prevede una speciale aliquota contributiva, ambiti nei quali il totale abbattimento o la riduzione dell'onere economico-patrimoniale nei confronti della platea dei destinatari è generalizzato e non costituisce una deroga (Ministero del Lavoro, circolare n. 5/2008; INPS, circolare n. 51/2008).

Costituiscono un'**eccezione** ma consentono comunque la regolarità anche le seguenti fattispecie:

- le rateizzazioni concesse dall'INPS, dall'INAIL o dalle Casse edili ovvero dagli agenti della riscossione sulla base delle disposizioni di legge e dei rispettivi regolamenti;
- le sospensioni dei pagamenti in forza di disposizioni legislative;
- i crediti in fase amministrativa oggetto di compensazione per la quale sia stato verificato il credito;
- i crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso amministrativo sino alla decisione che respinge il ricorso;
- i crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso giudiziario sino al passaggio in giudicato della sentenza;
- i crediti affidati per il recupero agli agenti della riscossione per i quali sia stata disposta la sospensione della cartella di pagamento o dell'avviso di addebito a seguito di ricorso giudiziario.

### Lo scostamento non grave

Anche questo caso comporta eccezione alla regola ma consente la regolarità anche in presenza di uno scostamento non grave tra le somme dovute e quelle versate, con riferimento a ciascun istituto previdenziale e a ciascuna Cassa edile.

Non si considera grave lo scostamento tra le somme dovute e quelle versate con riferimento a ciascuna gestione nella quale il debito contributivo risulti pari o

inferiore ad euro 150 comprensivi di eventuali accessori di legge (art. 3, comma 3, D.M. 30 gennaio 2015).

L'**importo** di euro 150 deve intendersi **crystalizzato** al momento dell'effettuazione della verifica automatizzata con riguardo all'esito di regolarità contributiva definita per ogni singola gestione nella quale il debito contributivo risulta consolidato nell'importo predetto (Ministero del Lavoro, circolare n. 19/2015).

### La norma calmieratrice

Il Tribunale di Bari, Sez. lav., con la sentenza 27 ottobre 2020, ha confermato la piena vigenza della così detta norma calmieratrice di cui all'art. 6, comma 10, del D.L. n. 338/1989, norma che prescrive, in caso di inadempienza contrattuale, che la perdita del beneficio debba essere commisurata alla somma non versata a titolo retributivo o contributivo (l'importo maggiore).

L'art. 1, comma 1175, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, (Legge di bilancio 2007) ha integrato le previsioni contenute nella legislazione vigente in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) disponendo che a decorrere dal 1° luglio 2007 la fruizione, da parte dei datori di lavoro, dei *"benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale"* è subordinata al possesso del documento stesso.

Questa norma stabilisce che, fermi restando gli altri obblighi di legge, ai fini della fruizione delle agevolazioni in trattazione i datori di lavoro sono tenuti al rispetto *"degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*.

La circolare n. 3/2017 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro consente alcune riflessioni sul recupero dei benefici contributivi in caso di verifica ispettiva.

Come chiarito anche nella circolare n. 5/2008, per benefici contributivi devono intendersi *"quegli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo, deroga che però non configura una ipotesi agevolativa nel caso in cui lo sgravio non sia costruito come **abbattimento** di una aliquota più onerosa calcolata secondo i normali parametri statistico-attuariali, ma rappresenti la **regola** per un determinato settore o categoria di lavoratori"*.

Il passaggio che interessa della circolare n. 3/2017, è quello in cui viene richiamata la *"disciplina dettata dall'art. 6 del D.L. n. 338/1989, convertita in Legge n. 389/1989 in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali, secondo cui le riduzioni contributive ivi contemplate non spettano alle imprese soltanto in relazione a quei*

*lavoratori per i quali non siano stati rispettati i requisiti previsti dalla norma e limitatamente ad una durata pari ai periodi di inosservanza"* (cfr. commi 9 e 10).

Il suddetto principio, secondo la tesi sposata dall'Ispettorato Nazionale, sembra assurgere a regola generale come già confermato da giurisprudenza di merito (Trib. Taranto, Sez. lav., sentenza n. 6024/2012).

Il Tribunale, accogliendo l'opposizione avverso la cartella esattoriale per contributi previdenziali agricoli e sanzioni civili, ha osservato nel merito che *"all'esito della consulenza contabile, il debito contributivo è risultato di molto inferiore a quello indicato nella cartella esattoriale opposta: ciò in quanto solo per alcuni dipendenti è stata accertata una difformità tra ammontare della retribuzione dovuta sulla base della contrattazione collettiva e quella in concreto corrisposta"*.

Di particolare interesse è il richiamo all'art. 6, comma 10, della Legge n. 338/1989, che fissa uno **sbarramento al recupero contributivo** determinato dal maggior importo tra contribuzione omessa e retribuzione non corrisposta.

Quest'ultima disposizione, detta anche norma calmieratrice, è stata introdotta dall'art. 4, comma 1, D.L. 22 marzo 1993, n. 71 così come convertito in Legge 20 maggio 1993, n. 151, allo scopo di rendere la sanzione della perdita delle agevolazioni strettamente proporzionata all'inadempienza commessa dal datore di lavoro per evitare eccessi sanzionatori che si riscontrano nella prassi quando, anche in presenza di lievi inadempienze, vengono recuperate tutte le agevolazioni contributive fruite dall'azienda nel periodo prescrizione, oltre le somme aggiuntive previste per la più grave ipotesi di evasione.

Conseguentemente, in caso di verifica ispettiva, il recupero integrale dei benefici contributivi fruiti sarebbe effettuato dall'Istituto in violazione della suddetta disposizione di legge e, pertanto, illegittimo.