

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Dott. Stefano Dani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 12/12/2019

A tutte le Aziende
Loro sedi

Circolare Flash n° 15

Oggetto: **INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DEL REDDITO DI CITTADINANZA**

Per dovere di informazione formuliamo la presente circolare, ma ci preme precisare che tale incentivo, a differenza di quelli in essere, a nostro avviso prevede una procedura assai particolare e molto laboriosa che i Datori di Lavoro dovranno seguire in via preventiva, al fine dell'inserimento a tempo pieno e indeterminato del soggetto che percepisce il Reddito di Cittadinanza. Come potrete leggere, nel testo che segue, gli stessi dovranno registrarsi al sito dell'Anpal e comunicare i posti liberi in Azienda per poi inserire il soggetto.

La Legge n. 26/2019, di conversione del DL n. 4/2019, con la quale è stato disciplinato il reddito di cittadinanza, ha inoltre istituito un nuovo incentivo rivolto ai datori di lavoro privati che assumono, a tempo pieno e indeterminato, soggetti beneficiari del Rdc.

L'incentivo consiste nell'**esonero** dal versamento dei **contributi** previdenziali e assistenziali **a carico del datore di lavoro e del lavoratore**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite dell'importo mensile del Rdc spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione, con un tetto mensile di 780,00 euro.

Ad integrazione di quanto disposto dalla Legge n. 26/2019, l'INPS:

- con la **Circolare n. 104 del 19 luglio 2019** ha illustrato il **quadro normativo** per accedere all'incentivo;
- con il **Messaggio n. 4099 dell'8 novembre 2019** ha fornito le **istruzioni operative** per l'effettiva fruizione, a decorrere dalle competenze di novembre 2019, di tale agevolazione.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

L'esonero contributivo spetta a **tutti i datori di lavoro privati**, indipendentemente dal fatto che assumano la natura di imprenditore, **compresi** quelli del **settore agricolo**.

Per beneficiare dell'incentivo i datori di lavoro interessati **devono aver preliminarmente comunicato le disponibilità dei posti liberi alla piattaforma**

digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL.

L'assunzione del beneficiario del Rdc deve avvenire nell'ambito di tali disponibilità. Ne consegue che, qualora l'assunzione del soggetto percettore del Rdc avvenga senza la preventiva comunicazione ovvero per una posizione diversa rispetto a quelle comunicate all'ANPAL, il datore di lavoro non potrà godere di alcun beneficio.

Per quanto riguarda la piattaforma digitale preme segnalare che l'ANPAL, con la Nota n. 10878/2019, ha fornito a cittadini, aziende e operatori del collocamento le **istruzioni operative** per l'utilizzo del **servizio telematico** di incontro tra **domanda e offerta di lavoro, reso disponibile sulla propria piattaforma web e funzionale alle misure connesse al Reddito di cittadinanza.**

Nella suddetta nota è stato evidenziato che il datore di lavoro che voglia fruire dell'incentivo per l'assunzione di percettori del Rdc **deve iscriversi al portale online MyANPAL, inserire l'offerta di lavoro ed infine, successivamente all'assunzione agevolata, indicare il codice della relativa Comunicazione Obbligatoria all'interno della vacancy chiusa.**

Come sopra anticipato, l'esonero spetta per i soli rapporti di lavoro con caratteristiche corrispondenti a quelle comunicate, avuto riguardo alla qualifica contrattuale del lavoratore e alla corrispondente sede lavorativa.

RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI

Come sopra anticipato, l'esonero contributivo spetta per le **assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.**

Tra i rapporti di lavoro incentivati rientrano:

- i contratti di **apprendistato**;
 - le assunzioni a scopo di **somministrazione** (ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore a tempo determinato);
 - i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una **cooperativa** di lavoro ai sensi della Legge n. 142/2001.
-

Con specifico riferimento al contratto di somministrazione, l'INPS precisa che:

- per beneficiare dell'esonero contributivo anche il rapporto con l'utilizzatore deve essere a tempo pieno;
- il beneficio economico viene computato in capo all'utilizzatore. **Di conseguenza, ai fini del calcolo del "de minimis", la valutazione deve essere effettuata in capo all'utilizzatore.**

Trasformazione da tempo pieno a tempo parziale

Il datore di lavoro può **trasformare**, su richiesta del dipendente, il rapporto di lavoro da tempo pieno **a tempo parziale e continuare a fruire dell'esonero contributivo in esame** solo se la richiesta di rimodulazione dell'orario da parte del lavoratore dipende, come previsto dall'art. 8 del D.Lgs n. 81/2015,

- dalla presenza di gravi patologie per le quali residui una ridotta capacità lavorativa o
- dalla volontà del dipendente di ridurre l'orario di lavoro invece di usufruire del congedo parentale.

Esclusioni

L'esonero contributivo **non** trova applicazione in relazione

- alle assunzioni a tempo indeterminato con contratto di lavoro **intermittente**;
- ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato di personale con **qualifica**

dirigenziale;

- all'instaurazione di **prestazioni di lavoro occasionali** (art. 54 bis, DL n. 50/2017);
- alle assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori **domestici**.

CONDIZIONI PER L'ACCESSO AL BENEFICIO

Il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo è subordinato

- al rispetto dei principi generali indicati nell'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015 finalizzati a garantire un'omogenea applicazione degli **incentivi all'assunzione**;
- al rispetto delle condizioni fissate dall'art. 1, comma 1175 e 1176, della Legge n. 296/2006 relative
 - alla regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, cui è subordinato il rilascio del **DURC**;
 - al rispetto degli **accordi e contratti collettivi** nazionali nonché di quelli territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- al rispetto della normativa sul **collocamento dei disabili** di cui all'art. 3 della Legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di un soggetto beneficiario del Rdc iscritto alle liste di cui alla medesima legge;
- **alla realizzazione di un incremento occupazionale netto del numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato.**

Incremento occupazionale

L'INPS precisa che l'incremento occupazionale deve

- essere **valutato esclusivamente** con riferimento ai lavoratori a **tempo indeterminato**;



Si tratta di una **eccezione alla regola generale** che richiede al datore di lavoro di gestire un sistema di calcolo diverso da quello previsto dall'art. 31, comma 1, lett. f), del D.Lgs. n. 150/2015.

- realizzarsi **al momento dell'assunzione** e deve essere **mantenuto** per ogni singolo mese di fruizione dell'agevolazione;
- essere **calcolato** confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno e indeterminato del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'art. 2, paragrafo 2, del Regolamento UE n. 1408/2013.

Dal computo della base occupazionale media devono essere esclusi i lavoratori cessati, nel periodo di riferimento, per dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

L'incremento deve essere verificato in base all'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei dodici mesi e non in base alla forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione. Di conseguenza, se al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto a tempo indeterminato, le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro deve restituire, mediante le procedure di regolarizzazione, le singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto.

Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

MISURA DEL BENEFICIO

Come sopra anticipato, l'incentivo consiste nell'esonero dal versamento dei **contributi** previdenziali e assistenziali **a carico del datore di lavoro e del lavoratore**, nel limite del minor valore tra

- l'**importo mensile** del **Rdc** percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione e
- un **massimale mensile** di **780,00 euro**.

In altre parole, l'incentivo è pari al **minor** valore tra

- il Rdc mensile spettante,
- il tetto mensile di 780,00 euro e
- i contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore calcolati con riferimento al rapporto di lavoro a tempo pieno.

Di conseguenza, qualora

- l'importo mensile del Rdc sia **inferiore** sia ai contributi previdenziali dovuti che al tetto di 780,00 euro, l'incentivo non può superare l'importo del Rdc;
- l'importo mensile del Rdc sia **superiore** ai contributi previdenziali dovuti **ma non** al tetto di 780,00, l'incentivo non può superare l'importo dei contributi dovuti;
- l'importo mensile del Rdc sia **superiore** sia ai contributi previdenziali dovuti che al tetto di 780,00 euro, l'incentivo è pari al valore più basso tra i contributi dovuti e 780,00 euro.

Non rientrano nell'esonero le seguenti contribuzioni:

- i **contributi e premi dovuti all'INAIL**;
- il contributo, se dovuto, al **Fondo di Tesoreria INPS**;
- il contributo, se dovuto, ai **Fondi di solidarietà bilaterali/FIS**, nonché al **Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento** e al **Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige**;
- il contributo dello 0,30% destinato al finanziamento dei **Fondi interprofessionali per la formazione continua**;
- il contributo di **solidarietà** del 10% sui versamenti destinati alla **previdenza complementare** e/o ai fondi di **assistenza sanitaria**;
- il contributo di **solidarietà** del 5% per i **lavoratori dello spettacolo**;
- il contributo di **solidarietà** dell'1,20% per gli **sportivi professionisti**;
- il contributo **aggiuntivo IVS** dell'1%, se dovuto.

Con riferimento ai **datori di lavoro agricoli**, il calcolo del beneficio spettante deve essere effettuato in base ai contributi dovuti dal datore di lavoro e dal lavoratore al **netto**

- degli esoneri per zone montane e svantaggiate e
- della quota (0,30%) destinata al finanziamento delle iniziative di formazione continua dirette ai lavoratori dipendenti del settore agricolo.

Trasformazione da tempo pieno a tempo parziale

In caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione a tempo parziale per le causali di cui all'art. 8 del D.Lgs n. 81/2015 (presenza di gravi patologie o rinuncia al congedo parentale) il datore di lavoro deve **riparametrare** l'incentivo spettante in base ai contributi effettivamente dovuti e può fruire dell'importo ridotto.

Assunzione in corso mese

In caso di assunzione in corso mese, le soglie mensili sopra indicate devono essere **riproporzionate** in base alla durata effettiva del rapporto di lavoro nel mese.

Più precisamente, per i rapporti di lavoro attivati nel corso del mese, il tetto massimo mensile dell'incentivo è pari all'importo mensile diviso per 31, moltiplicato per il numero dei giorni di durata del rapporto di lavoro nel mese.

Si ipotizzi, ad esempio, che il Rdc percepito mensilmente dal beneficiario sia pari 650,00 euro mensili. In tal caso, l'importo giornaliero del tetto è pari a: $(650,00 : 31) = 20,96$ euro.

Tale valore va moltiplicato per i **giorni di calendario** in cui è attivo il rapporto di lavoro nel mese, al fine di ottenere la misura del tetto del mese stesso.

Assunzione oltre 250 km dalla residenza

Ai sensi dell'art. 4, comma 10, del DL n. 4/2019 qualora il beneficiario del Rdc accetti un'offerta collocata ad oltre 250 km di distanza dalla sua residenza, continuerà a percepire il Rdc a titolo di compensazione per le spese di trasferimento sostenute.

In tal caso l'importo del Rdc, che il lavoratore continua a percepire, non rileva ai fini della determinazione dell'ammontare dell'incentivo spettante.

DURATA DEL BENEFICIO

La durata dell'incentivo varia in funzione del periodo di fruizione del Rdc già goduto dal lavoratore assunto.

Più precisamente, la durata dell'esonero è pari alla **differenza tra 18 mensilità** (periodo massimo di erogazione del Rdc) e le **mensilità già fruite** dal beneficiario fino alla data di assunzione, con un **minimo di 5 mensilità**.

Qualora il lavoratore assunto goda del Rdc a seguito di **rinnovo**, la durata dell'incentivo è fissata, in ogni caso, in **5 mensilità**.

Preme ricordare infatti che, ai sensi dell'art. 3, comma 6 del DL n. 4/2019, il Rdc può essere rinnovato, previa sospensione dell'erogazione del medesimo per un periodo di un mese prima di ciascun rinnovo.

La **sospensione** del periodo di **fruizione** dell'**agevolazione**, con conseguente differimento temporale, è consentita solo in caso di **assenza obbligatoria** dal lavoro per **maternità**.

CUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

L'esonero contributivo è compatibile e cumulabile solamente con l'**Incentivo Occupazione Mezzogiorno**.

La fruizione dell'incentivo per l'assunzione di beneficiari del Rdc può avvenire, in caso di esaurimento degli esoneri contributivi verificatosi a seguito del suddetto cumulo, sotto forma di credito d'imposta, la cui regolamentazione è rimessa ad un apposito decreto interministeriale.

NATURA DELL'ESONERO

L'esonero contributivo è **da considerarsi aiuto di Stato**.

Di conseguenza, si applica il regime "de minimis" di cui ai Regolamenti UE nn. 1407/2013 (regime generale), 1408/2013 (settore agricolo) e 717/2014 (settore della pesca e dell'acquacoltura).

La disciplina "de minimis" stabilisce che l'importo complessivo degli aiuti concessi ad una stessa impresa non oltrepassi i 200.000 euro nell'arco di 3 esercizi finanziari (100.000 per il

settore del trasporto su strada, 20.000 per la produzione di prodotti agricoli, 30.000 per il settore della pesca e dell'acquacoltura).

In riferimento alle imprese rientranti nel regime generale disciplinato dal Regolamento UE n. 1407/2013, l'INPS riconoscerà l'intero importo dell'agevolazione spettante solo dopo aver

- consultato il Registro Nazionale degli aiuti di Stato, di cui all'art. 52 della Legge n. 234/2012;
- accertato che il datore di lavoro non abbia superato i limiti di aiuti previsti dalle normative europee.

RESTITUZIONE DELL'INCENTIVO

Qualora il beneficiario del Rdc venga **licenziato entro 36 mesi** dall'assunzione, il datore di lavoro deve

- **restituire l'intero ammontare dell'incentivo fruito** (esonero relativo sia alla contribuzione datoriale che a quella a carico del lavoratore);
- versare le **sanzioni civili** calcolate in base al TUR maggiorato di 5,5 punti percentuali in ragione di anno.

In particolare, la restituzione dell'incentivo fruito **è dovuta** nei seguenti casi:

- recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo formativo;
- recesso, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
- dimissioni del lavoratore per giusta causa.

La restituzione **non è dovuta**

- in caso di licenziamento per **giusta causa** o **giustificato motivo**, a meno che il licenziamento, ancorché sia stato intimato per giusta causa o per giustificato motivo, venga dichiarato illegittimo;
- in caso di licenziamento per **mancato raggiungimento degli obiettivi formativi**, come attestato dall'istituzione formativa, in caso di contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- nel caso in cui il datore di lavoro risolva il rapporto di lavoro, in applicazione di una **clausola contrattuale di automatica risoluzione**, al **raggiungimento dell'età pensionabile** del dipendente.

Qualora l'assunzione sia stata effettuata a seguito dell'intervento degli **Enti formativi**, la perdita del beneficio da parte del datore di lavoro non comporta la perdita dell'agevolazione anche da parte dell'Ente formatore. Quest'ultimo continuerà a beneficiare dell'esonero per l'importo e la durata inizialmente prevista.

La **revoca del Rdc**, se disposta successivamente all'assunzione del beneficiario, ancorché dipendente dal comportamento del lavoratore stesso, comporta la perdita della parte di incentivo non ancora fruito, sia per il datore di lavoro sia per l'Ente di formazione accreditato. In tal caso, gli importi già riscossi non devono essere restituiti.

TRASFERIMENTO DEL BENEFICIO

In caso di **cessione del contratto** a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1406 c.c., dalla quale consegua il passaggio del dipendente al cessionario, quest'ultimo potrà fruire dell'esonero, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, per il periodo non ancora goduto. Analogamente, in caso di **trasferimento d'azienda**, la fruizione dell'esonero è trasferibile al cessionario per il periodo non goduto dal datore di lavoro cedente.

Viceversa, l'incentivo non può essere trasferito al datore di lavoro che subentra nella **fornitura di servizi in appalto** e che assume, in attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante

stava godendo dell'agevolazione in esame.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Per accedere all'incentivo il datore di lavoro deve **inoltrare telematicamente all'INPS** l'apposita **domanda di ammissione, denominata "SRDC – Sgravio**

Reddito di Cittadinanza - art. 8 del DL n. 4/2019" disponibile sul sito dell'Istituto nella **sezione "Portale Agevolazioni"** (ex sezione DiResCo).

Nella domanda di autorizzazione il datore di lavoro deve indicare se l'assunzione del beneficiario del Rdc riguarda un'attività lavorativa coerente con il percorso formativo seguito in base al patto di formazione. Tale circostanza, come sopra evidenziato, determina per il datore di lavoro una fruizione del beneficio in misura ridotta, in quanto una quota dell'incentivo - pari all'importo mensile già riconosciuto al datore di lavoro e, comunque, non superiore alla metà del Rdc spettante - viene riconosciuta, sempre in forma di esonero contributivo, anche all'Ente di formazione che ha qualificato o riqualificato il lavoratore assunto.

Verifiche dell'INPS

L'INPS, dopo aver ricevuto la domanda telematica,

- **verifica che il datore di lavoro abbia comunicato la disponibilità dei posti vacanti (vacancy) alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL;**
- calcola l'ammontare e la durata del beneficio spettante in base alle informazioni sul Rdc in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
- consulta, ove previsto, il Registro Nazionale degli Aiuti di Stato per verificare che vi sia disponibilità, nel limite del "de minimis", dell'intero importo massimo concedibile;
- fornisce un riscontro di accoglimento della domanda con elaborazione del relativo piano di fruizione, qualora risulti che
 - il datore di lavoro abbia comunicato la disponibilità dei posti vacanti alla piattaforma digitale;
 - il lavoratore sia percettore di Rdc;
 - vi sia sufficiente capienza di aiuti "de minimis" in capo al datore di lavoro.

L'importo dell'incentivo **riconosciuto dalle procedure telematiche dell'INPS** costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione da fruire nelle denunce contributive.