Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Direzione Centrale Entrate e Recupero Crediti
Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Direzione Centrale Organizzazione e Sistemi Informativi

Roma, 19/07/2019

Circolare n. 104

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori centrali e ai responsabili territoriali dell'Area medico legale

E, per conoscenza,

Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

Allegati n.1

OGGETTO: **Incentivo per l'assunzione di beneficiari del Reddito di cittadinanza ai sensi dell'articolo 8 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26**

SOMMARIO: *L'articolo 8 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, introduce incentivi per i datori di lavoro che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, i beneficiari del Reddito di cittadinanza. Con la*

presente circolare si forniscono le istruzioni amministrative per la ricostruzione dell'assetto complessivo dei citati incentivi e delle relative condizioni di fruizione.

INDICE

1. *Quadro normativo di riferimento*
2. *Natura dell'esonero contributivo*
3. *Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo*
4. *Rapporti di lavoro incentivati*
5. *Condizioni per il diritto all'esonero contributivo*
6. *Restituzione dell'incentivo fruito*
7. *Trasferibilità del diritto di fruizione dell'incentivo*
8. *Contratto di somministrazione*
9. *Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione*
10. *Assetto e misura dell'incentivo*
11. *Portale agevolazioni*
12. *Istruzioni operative e istruzioni contabili. Rinvio*

1. Quadro normativo di riferimento

Allo scopo di promuovere misure di politica attiva del lavoro, nonché l'inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti a rischio di emarginazione sociale, l'articolo 8 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, pubblicato nella Gazzetta Ufficialen. 23 del 28 gennaio 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 (Allegato n. 1), introduce incentivi per i datori di lavoro che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, i beneficiari del Reddito di cittadinanza (di seguito, Rdc).

In particolare, la predetta disposizione stabilisce, in caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato del beneficiario del Rdc, l'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 euro.

La durata dell'incentivo varia in funzione del periodo di fruizione del Rdc già goduto dal lavoratore assunto. Nello specifico, la durata dell'incentivo è pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario del Rdc fino alla data di assunzione, con un minimo pari a cinque mensilità. Nel caso in cui il Rdc percepito dal lavoratore assunto derivasse dal rinnovo della misura medesima ai sensi dell'articolo 3, comma 6, del D.L. n. 4/2019, la durata dell'incentivo è stabilita nella misura fissa di cinque mensilità.

L'incentivo in oggetto è riconosciuto a condizione che il datore di lavoro abbia preliminarmente provveduto a comunicare le disponibilità dei posti vacanti alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL.

Allo scopo di promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti beneficiari del Rdc, gli enti di formazione accreditati possono stipulare presso i Centri per l'impiego o presso le agenzie per il lavoro di cui all'articolo 12 del D.lgs n. 150/2015, laddove tale possibilità sia prevista da provvedimenti regionali, un Patto di formazione con il quale assicurano al beneficiario del Rdc lo svolgimento di un percorso formativo o di riqualificazione professionale, anche mediante il coinvolgimento di Università ed enti pubblici di ricerca (art. 8, comma 2, del D.L. n. 4/2019).

Il Patto di formazione può essere stipulato anche dai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, attraverso appositi avvisi pubblici e previa intesa in sede di Conferenza unificata.

Qualora la successiva assunzione del beneficiario del Rdc riguardi un'attività lavorativa coerente con il percorso formativo seguito in base al citato Patto di formazione, il predetto incentivo è attribuito, sempre in forma di sgravio contributivo, all'Ente di formazione accreditato che ha garantito al lavoratore assunto il percorso formativo o di riqualificazione professionale, in misura pari alla metà del suo importo, con un tetto mensile di 390 euro. L'altra metà dell'incentivo, sempre nel rispetto del tetto mensile di 390 euro, è fruita dal datore di lavoro che assume il beneficiario del Rdc. La durata dell'incentivo segue le regole generali, fatto salvo il periodo minimo di fruizione, stabilito, per questa tipologia di assunzioni, in sei mensilità, sia per il datore di lavoro che per l'Ente di formazione.

Il diritto agli incentivi di cui si tratta è subordinato al rispetto delle seguenti condizioni:

a. il datore di lavoro che assume realizzi un incremento occupazionale netto del numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato secondo i criteri fissati dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del D.lgs n. 150/2015 e riferiti esclusivamente ai lavoratori a tempo indeterminato;
b. siano rispettati gli altri principi generali per la fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del D.lgs n. 150/2015;
c. il datore di lavoro risulti, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, in regola con gli obblighi contributivi e assicuri il rispetto degli altri obblighi di legge, nonché degli accordi e contratti collettivi di lavoro – nazionali, territoriali e aziendali - stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
d. il datore di lavoro risulti in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario di Rdc iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

Nel caso di licenziamento del lavoratore beneficiario del Rdc effettuato nei trentasei mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito con l'applicazione delle sanzioni civili calcolate in base al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti percentuali in ragione di anno (art. 116, comma 8, lett. a), della legge n. 388/2000). La restituzione dell'incentivo fruito, maggiorato delle predette sanzioni civili, non opera nel caso in cui il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

L'incentivo introdotto dall'articolo 8 è compatibile con le agevolazioni di cui all'articolo 1, comma 247, della legge n. 145/2018, previste da appositi programmi operativi nazionali e regionali e dai programmi operativi complementari, per le assunzioni effettuate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, di soggetti che non abbiano compiuto trentacinque anni di età ovvero di soggetti con almeno trentacinque anni di età che risultino privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

La fruizione dell'incentivo in discorso è riconosciuta nei limiti e alle condizioni stabilite dai Regolamenti (UE) sugli aiuti di stato secondo il regime *de minimis* n. 1407 del 18 dicembre 2013, n. 1408 del 18 dicembre 2013 (settore agricolo) e n. 717 del 27 giugno 2014 (settore della pesca e dell'acquacoltura).

Sul piano dei diritti assicurativi del lavoratore assunto con l'esonero di cui all'articolo 8 del citato decreto-legge, la stessa norma preserva l'integrità della posizione assicurativa del lavoratore ai fini del diritto e della misura delle prestazioni previdenziali.

2. Natura dell’esonero contributivo

In relazione alla normativa comunitaria, lo sgravio contributivo disciplinato dall’articolo 8 del D.L. n. 4/2019 può trovare applicazione, come espressamente previsto dalla norma (art. 8, comma 6), esclusivamente nei riguardi dei datori di lavoro che usufruiscono dell’agevolazione nei limiti degli importi *de minimis*, secondo quanto disposto dai Regolamenti (UE) sugli aiuti di importanza minore n. 1407 del 18 dicembre 2013 (regime generale), n. 1408 del 18 dicembre 2013 (agricoltura) e n. 717 del 27 giugno 2014 (pesca e acquacoltura).

In particolare, l’articolo 3, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1407/2013 stabilisce che l'importo complessivo degli aiuti *de minimis* concessi ad una medesima impresa non deve superare i 200.000 euro nell’arco di tre esercizi finanziari. Per il settore del trasporto su strada l’importo *de minimis* non deve superare i 100.000 euro, sempre nell’arco di tre esercizi finanziari.

Nell’ambito del settore della produzione dei prodotti agricoli (Reg. (UE) n. 1408/2013, come modificato dal Reg. (UE) n. 2019/316) l’importo concedibile di aiuti *de minimis* è pari a 20.000 euro nell’arco di tre esercizi finanziari.

Infine, nell’ambito del settore della pesca e dell’acquacoltura (Reg. (UE) n. 717/2014) l’importo concedibile di aiuti *de minimis* è pari a 30.000 euro sempre nell’arco di tre esercizi finanziari.

Tali importi si pongono, quindi, come limite all’applicazione dello sgravio in esame.

Al riguardo, si osserva che la nozione di impresa, rilevante ai fini dell’applicazione della normativa dell’Unione europea in materia di aiuti di stato, ricomprende ogni entità - indipendentemente dalla forma giuridica rivestita - che eserciti un’attività economica.

Inoltre, ai fini degli aiuti *de minimis*, rileva la nozione di impresa unica così come individuata dall’articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1407/2013. In base a tale norma, per “impresa unica” si intende l’insieme delle imprese fra le quali esiste almeno una delle seguenti relazioni:

“*a) un’impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un’altra impresa;*
b) un’impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un’altra impresa;
c) un’impresa ha il diritto di esercitare un’influenza dominante su un’altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest’ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest’ultima;
d) un’impresa azionista o socia di un’altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell’altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest’ultima”.

Sul punto, la medesima disposizione sopra citata ha precisato che le imprese fra le quali intercorre una delle relazioni di cui sopra, per il tramite di una o più altre imprese, sono anch’esse considerate un’impresa unica.

Con riferimento alle modalità di coordinamento dell’esonero in trattazione con la sopraindicata disciplina degli aiuti *de minimis*, in considerazione dell’entrata in vigore e della piena operatività, per le imprese sottoposte al regime generale di cui al Regolamento (UE) n. 1407/2013, del Registro Nazionale degli aiuti di Stato, di cui all’articolo 52 della legge n. 234/2012, l’INPS provvederà al riconoscimento dell’intero importo dell’agevolazione eventualmente spettante solo dopo aver consultato il suddetto registro ed accertato che il datore di lavoro non abbia superato i limiti di aiuti previsti dalle normative europee.

3. Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo

L'incentivo in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, che abbiano provveduto a comunicare le disponibilità dei posti vacanti alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL (art. 8, comma 1, del D.L. n. 4/2019).

L'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti della pubblica amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recati dall'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 165/2001.

Ciò premesso, il beneficio in oggetto si applica ai seguenti datori di lavoro:

a. datori di lavoro imprenditori: l'articolo 2082 c.c. definisce imprenditore chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi. La giurisprudenza di legittimità ha precisato che l'attività economico-produttiva che caratterizza l'impresa deve avere la finalità di produrre entrate superiori rispetto ai costi di produzione; a tal fine è sufficiente, ai fini dell'economicità dell'attività, l'idoneità, almeno tendenziale, a ricavare dalla cessione dei beni o dei servizi prodotti quanto occorre per compensare i fattori produttivi impiegati e cioè a perseguire tendenzialmente il pareggio di bilancio (Cass., SS.UU., 11 aprile 1994, n. 3353). Rientrano tra i datori di lavoro di cui all'articolo 8 del D.L. n. 4/2019 anche gli enti pubblici economici (EPE), tenuto conto che gli stessi, pur essendo dotati di personalità giuridica di diritto pubblico, svolgono in via principale o esclusiva un'attività economica ai sensi dell'articolo 2082 c.c., in regime di concorrenza con gli altri imprenditori privati che operano nel medesimo settore.
   Per una disamina degli enti pubblici economici definibili imprese ai sensi dell'articolo 2082 c.c., si rinvia alla circolare n. 40 del 20 febbraio 1996. Si rammenta, inoltre, che i predetti enti pubblici economici sono stati ammessi nel tempo a fruire degli incentivi all'occupazione disciplinati, rispettivamente, dall'articolo 8, comma 9, della legge n. 407/1990, dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge n. 223/91, proprio in ragione della natura imprenditoriale di cui all'articolo 2082 c.c. dell'attività svolta (cfr. la circolare n. 25/1991 e n. 268/1998), nonché a fruire dell'esonero triennale e biennale previsti per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso degli anni 2015 e 2016 (cfr. la circolare n. 17/2015 e n. 57/2016), dell'esonero previsto dalla legge di bilancio 2017 per l'assunzione di giovani che abbiano effettuato percorsi di alternanza scuola-lavoro o apprendistato di primo livello o di alta formazione e ricerca (cfr. la circolare n. 109/2017) e, infine, dell'esonero previsto dalla legge di bilancio 2018 per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani (cfr. la circolare n. 40/2018). Sono altresì da ricomprendere tra i datori di lavoro che possono beneficiare dell'incentivo anche gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;
b. b) datori di lavoro non imprenditori: sono tali i datori di lavoro privati che non svolgono attività imprenditoriale ai sensi dell'articolo 2082 c.c., quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.

In linea di continuità con quanto già chiarito con le disposizioni amministrative adottate dall'Istituto in relazione alle più recenti agevolazioni (cfr. le circolari n. 17/2015; n. 178/2015; n. 57/2016, n. 90/2016, n. 109/2017 e n. 40/2018) hanno, pertanto, diritto al riconoscimento del beneficio in oggetto:

1. gli enti pubblici economici;
2. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
3. gli enti che, per effetto dei processi di privatizzazione, si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
4. le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;
5. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
6. i consorzi di bonifica;
7. i consorzi industriali;
8. gli enti morali;
9. gli enti ecclesiastici.

Sono, al contrario, esclusi dall'applicazione del beneficio:

1. le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado, le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative;
2. le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
3. le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolane o di arcipelago e loro consorzi e associazioni;
4. le Università;
5. gli Istituti autonomi per case popolari e gli ATER comunque denominati che non siano qualificati dalla legge istitutiva quali enti pubblici non economici;
6. le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
7. gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20 marzo 1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni o dalle Province autonome;
8. le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
9. l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN);
10. le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Sono ricomprese nell'ambito delle pubbliche amministrazioni – e, pertanto, non possono fruire dell'esonero in oggetto - le Aziende sanitarie locali, le Aziende sanitarie ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni, con legge regionale, nell'ambito dei compiti di organizzazione del servizio sanitario attribuiti alle medesime.

Sono, inoltre, comprese nelle amministrazioni pubbliche le IPAB e le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP), incluse quelle derivanti dal processo generale di trasformazione di cui al decreto legislativo 4 maggio 2001, n. 207, in presenza di determinati requisiti.

Nel novero degli enti che non possono fruire dello sgravio contributivo rientrano, infine, la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità Indipendenti, che sono qualificate come amministrazioni pubbliche in conformità al parere n. 260/1999 del Consiglio di Stato, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria (cfr. Cass., SS.UU., n. 1733 del 5 marzo 1996 e n. 5054 dell'11 marzo 2004, nonché Consiglio di Stato n. 841 del 16 febbraio 2010).

Si ricorda, come già illustrato, che possono essere beneficiari dell'agevolazione anche gli Enti di formazione accreditati nelle ipotesi previste dall'articolo 8, comma 2, del D.L. n. 4/2019,

ossia nei casi in cui l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato si realizzi presso altro datore di lavoro a seguito del percorso formativo svolto presso l'ente stesso.

Da ultimo, con specifico riferimento alla già richiamata condizione prevista dall'articolo 8, comma 1, del D.L. n. 4/2019, secondo cui l'esonero può essere riconosciuto ai soli datori di lavoro privati che abbiano provveduto a comunicare alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL la disponibilità dei posti vacanti, l'agevolazione in trattazione può essere riconosciuta solo per i rapporti di lavoro che abbiano caratteristiche corrispondenti a quelle comunicate, avuto riguardo alla qualifica contrattuale del lavoratore e alla relativa sede di lavoro. È onere del datore di lavoro, contestualmente all'assunzione del beneficiario di Rdc, stipulare, presso il Centro per l'impiego, ove necessario, un patto di formazione con il quale garantisca al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale.

4. Rapporti di lavoro incentivati

L'esonero contributivo riguarda tutte le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a condizione che il relativo rapporto di lavoro sia basato sul regime del tempo pieno. Al riguardo, si sottolinea che nelle ipotesi in cui si voglia tutelare particolari situazioni soggettive del lavoratore, espressamente disciplinate dall'articolo 8 del D.lgs n. 81/2015, è possibile trasformare, su richiesta del medesimo dipendente, il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e continuare a fruire dell'agevolazione in trattazione. Ci si riferisce, in particolare, alle ipotesi in cui la richiesta di rimodulazione dell'orario di lavoro da parte del dipendente trovi fondamento nella presenza di gravi patologie per le quali residui una ridotta capacità lavorativa o, ancora, alle ipotesi in cui il lavoratore manifesti la volontà di ridurre l'orario di lavoro in luogo del congedo parentale.

La riserva operata dal legislatore nei confronti dei rapporti a tempo pieno porta ad escludere che l'incentivo di cui si tratta possa estendersi al contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, la cui caratteristica principale è proprio quella di modulare la durata delle prestazioni lavorative alla variabilità delle esigenze aziendali e, in questa prospettiva, sicuramente non garantisce l'utilizzo del lavoratore sulla base del tempo di lavoro ordinario stabilito dai contratti collettivi di lavoro.

Analogamente, non rientra nell'ambito di applicazione della norma in trattazione, considerate le peculiarità della specifica disciplina del rapporto di lavoro e delle eventuali causali di cessazione dello stesso (possibilità di recesso *ad nutum* riconosciuta al datore di lavoro e giustificata dal carattere prettamente fiduciario del rapporto) il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale.

In considerazione della circostanza che l'agevolazione di cui si tratta si riferisce alle sole assunzioni a tempo pieno e indeterminato, si precisa che la stessa non può trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionali disciplinate dall'articolo 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Si sottolinea, inoltre, che nei casi di assunzioni di lavoratori domestici, seppure effettuate a tempo pieno e indeterminato, lo sgravio in trattazione non può trovare applicazione. Ciò perché, tra le condizioni legittimanti la fruizione dell'agevolazione, l'articolo 8, comma 6, del D.L. n. 4/2019, espressamente prevede il rispetto delle disposizioni e dei limiti introdotti dai Regolamenti (UE) n. 1407 e 1408 del 2013 e n. 717 del 2014 sugli aiuti di importanza minore. Al riguardo, in considerazione della circostanza che per gli aiuti di Stato ciò che rileva è che il datore di lavoro beneficiario della misura possa essere considerato, indipendentemente dalla forma giuridica rivestita, un soggetto che eserciti un'attività economica, si evidenzia che per i datori di lavoro domestico tale condizione di legittimità non risulta applicabile.

Si sottolinea, d'altro canto, che lo sgravio contributivo per l'assunzione di beneficiari del Rdc interessa anche i contratti di apprendistato, nonché i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001.

Considerata, infine, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il D.lgs n. 150/2015, l'agevolazione contributiva di cui alla norma in commento spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sulla base delle modalità indicate al successivo paragrafo 8.

5. Condizioni per il diritto all'esonero contributivo

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, stabiliti dall'articolo 31 del D.lgs n. 150/2015, e, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori.

In particolare, per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del D.lgs n. 150/2015, l'esonero contributivo di cui si tratta spetta ove ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

1. il datore di lavoro che assume realizza un incremento occupazionale netto del numero dei dipendenti assunti a tempo indeterminato secondo i criteri fissati dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del D.lgs n. 150/2015. Al riguardo, si sottolinea che, ai sensi dell'articolo appena richiamato, l'incremento occupazionale dei dipendenti a tempo indeterminato non solo deve realizzarsi al momento dell'assunzione, ma deve essere mantenuto per ogni singolo mese di fruizione dell'agevolazione. Circa le modalità di computo dell'incremento, si ribadisce che lo stesso deve 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'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013. Dal computo della base occupazionale media devono essere esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento siano cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa. Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di Giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione "*si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro – anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro - anno dell'anno successivo all'assunzione".* Il principio espresso dalla sentenza della Corte di Giustizia sopra citata, come già chiarito nell'interpello n. 34/2014 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, deve essere inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro a tempo indeterminato presente nei dodici mesi successivi all'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale deve essere verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei dodici mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione. Per tale motivo, qualora 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 è tenuto alla restituzione, mediante le procedure di regolarizzazione, delle 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;

2. l'assunzione non costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione. A titolo meramente esemplificativo, non può fruire dell'incentivo previsto dal D.L. n. 4/2019 il datore di lavoro che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24 del D.lgs n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato in regime di tempo pieno e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto. Allo stesso modo, non ha diritto all'esonero contributivo introdotto dal D.L. n. 4/2019 il datore di lavoro che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), assuma a tempo indeterminato in regime di tempo pieno lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze. La condizione ostativa stabilita dall'articolo 31, comma 1, lett. a), del D.lgs n. 150/2015 non si applica alle norme speciali che regolano le assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 68/1999, per cui, nei limiti delle condizioni fissate dallo specifico quadro normativo che riguarda dette assunzioni - e allorquando permanga in capo al datore di lavoro la discrezionalità di scelta del contraente lavoratore disabile - l'incentivo all'occupazione di beneficiari del Rdc risulta applicabile;

3. l'assunzione non viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Tale previsione, come è noto, si applica anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore 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. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito nell'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge (pari a sei mesi dalla cessazione del rapporto nella generalità dei casi e tre mesi per le ipotesi di rapporti stagionali) il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori;

4. presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione non sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;

5. l'assunzione non riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Detta condizione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore somministrato, nell'arco dei sei mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione con l'utilizzatore, il datore di lavoro (agenzia di somministrazione) per la nuova assunzione non può fruire dell'esonero contributivo

introdotto dal D.L. n. 4/2019. Anche in questo caso, la nozione di datore di lavoro va intesa tenendo in considerazione gli elementi di relazione, controllo e collegamento sopra illustrati, che vanno opportunamente riferiti al datore di lavoro effettivo, coincidente con l'utilizzatore.

Si ricorda, inoltre, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione del rapporto di lavoro o di somministrazione incentivato produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (art. 31, comma 3, del D.lgs n. 150/2015).

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo per l'assunzione di beneficiari del Rdc è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 di seguito elencate:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Si ricorda da ultimo che, come previsto dall'articolo 8, comma 5, del D.L. n. 4/2019, convertito dalla legge n. 26/2019, ai fini del riconoscimento dell'agevolazione in trattazione, i datori di lavoro devono essere in regola con gli obblighi di assunzione di disabili previsti dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario di Rdc iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

6. Restituzione dell'incentivo fruito

L'articolo 8, commi 1 e 2, del D.L. n. 4/2019 prevede, nel caso di licenziamento effettuato nei trentasei mesi successivi all'assunzione del lavoratore beneficiario del Rdc, che il datore di lavoro sia tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito.

L'importo che il datore di lavoro è tenuto a restituire è pari all'intero ammontare dell'incentivo fruito, comprensivo, quindi, dell'esonero relativo alla contribuzione datoriale e di quella a carico del lavoratore, con applicazione delle sanzioni civili di cui all'articolo 116, comma 8, lett. a), della legge n. 388/2000, calcolate in base al tasso di riferimento maggiorato di 5,5 punti percentuali in ragione di anno.

La restituzione dell'incentivo non è dovuta allorquando l'interruzione del rapporto di lavoro si verifichi a seguito di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (art. 8, commi 1 e 2, del D.L. n. 4/2019).

Il datore di lavoro è, invece, tenuto alla restituzione dell'incentivo laddove il licenziamento, ancorché intimato per giusta causa o per giustificato motivo, venga dichiarato illegittimo.
Con riferimento al contratto di apprendistato, le vigenti previsioni normative contemplano la possibilità di recesso dal contratto al termine del periodo formativo. L'esercizio, da parte del datore di lavoro, della predetta facoltà di recesso, ai sensi dell'articolo 2118 c.c., determina l'obbligo di restituzione dell'incentivo fruito.

Al riguardo, si precisa che nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa (art. 42, comma 3, del D.lgs n. 81/2015), per cui, in questa specifica fattispecie, non ricorrono le condizioni per la restituzione dell'incentivo fruito.

Tenuto conto di quanto previsto all'articolo 8, commi 1 e 2, del D.L. n. 4/2019, si deve ritenere che anche l'interruzione del rapporto di lavoro a seguito di recesso del datore di lavoro durante il periodo di prova (art. 2096 c.c.) comporta l'obbligo a carico di quest'ultimo alla restituzione dell'incentivo fruito.

La restituzione dell'incentivo fruito non opera, invece, nel caso in cui il datore di lavoro decida di risolvere il rapporto di lavoro, in applicazione di clausola contrattuale prevista dal contratto collettivo di automatica risoluzione del rapporto lavorativo, al raggiungimento dell'età pensionabile del dipendente, in quanto tale fattispecie non integra un'ipotesi di licenziamento, ma esprime solo la volontà datoriale di avvalersi di un meccanismo risolutivo previsto in sede di autonomia negoziale.

L'incentivo fruito deve essere altresì restituito nel caso di dimissioni per giusta causa, in quanto l'interruzione del rapporto di lavoro non è riconducibile alla volontà del lavoratore, ma a comportamenti altrui che non consentono la prosecuzione, neanche temporanea, del rapporto di lavoro.

Pertanto, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo in oggetto maggiorato delle predette sanzioni civili, anche con riguardo alla quota a carico del lavoratore, nelle seguenti fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro realizzatesi nei trentasei mesi successivi all'assunzione:

a. licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo;
b. recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
c. recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
d. dimissioni del lavoratore per giusta causa.

Inoltre, si precisa che, nelle ipotesi in cui il predetto incentivo è attribuito anche agli Enti di formazione, come individuati al comma 2 dell'articolo 8 del D.L. n. 4/2019, l'insorgenza, per i motivi di legge sopra richiamati, dell'obbligo di restituzione dell'incentivo fruito da parte del datore di lavoro non ha effetti, in relazione alle quote di incentivo fruito, in capo all'Ente di formazione che ha sviluppato il piano formativo.

Infine, la revoca della prestazione relativa al Rdc, ancorché venga effettuata per motivazioni riconducibili al comportamento del lavoratore, se disposta successivamente all'assunzione del beneficiario del Rdc, comporta la perdita della parte di incentivo non ancora fruito, sia per il datore di lavoro sia per l'Ente di formazione accreditato.

7. Trasferibilità del diritto di fruizione dell'incentivo

Nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in

atto, che prosegue con il datore di lavoro cessionario. Analogamente, la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Diversamente, il 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 fruendo dell'incentivo per l'assunzione di un beneficiario del Rdc non preserva il diritto alla fruizione dell'incentivo, dal momento che in tali fattispecie si verifica la cessazione del rapporto di lavoro agevolato e l'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro, ancorché caratterizzato da elementi che sul piano sostanziale prefigurano soluzioni di continuità con il previgente rapporto (preservazione dell'inquadramento contrattuale, riconoscimento della anzianità pregressa, ecc.).

8. Contratto di somministrazione

Considerata la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo compiuta con il D.lgs n. 150/2015, lo sgravio contributivo di cui alla norma in commento spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato con il regime del tempo pieno a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

In virtù della previsione secondo cui, ai fini del riconoscimento dell'agevolazione, l'assunzione deve essere effettuata a tempo pieno ed indeterminato, si fa presente che, ai fini del legittimo riconoscimento dello sgravio, anche il rapporto con l'utilizzatore deve essere a tempo pieno.

Con specifico riferimento al contratto di somministrazione, si ricorda, da ultimo, quanto già previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera e), del D.lgs n. 150/2015, secondo cui, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime *de minimis*, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore. Ne deriva che, ai fini del calcolo degli aiuti *de minimis*, la valutazione deve essere effettuata in capo all'utilizzatore, effettivo fruitore dell'agevolazione. Pertanto, nelle ipotesi in cui il lavoratore venga utilizzato da più utilizzatori durante il periodo di applicazione dell'agevolazione, sarà onere dell'agenzia di somministrazione, anche al fine di imputare correttamente gli importi relativi agli aiuti *de minimis*, comunicare all'INPS, con le modalità che saranno successivamente dettagliate, l'invio in missione presso diversi utilizzatori.

9. Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione

Nel definire il regime dell'esonero contributivo per l'assunzione di beneficiari del Rdc, il legislatore ha fissato espressamente gli spazi di compatibilità. In particolare, risulta cumulabile con l'esonero contributivo per l'assunzione a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno del beneficiario del Rdc esclusivamente l'incentivo previsto dall'articolo 1, comma 247, della legge n. 145/2018, per le assunzioni, previste da appositi programmi operativi nazionali e regionali e dai programmi operativi complementari, nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, di soggetti che non abbiano compiuto

trentacinque anni di età ovvero di almeno trentacinque anni di età che risultino privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (cfr. decreti direttoriali ANPAL n. 178 del 19 aprile 2019 e n. 311 del 12 luglio 2019).

Allo stato, si richiama l'attenzione sulla circostanza che, trattandosi di incentivi che prevedono, ambedue, l'esonero dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro e, per l'assunzione di beneficiari del Rdc, anche di quelli a carico del lavoratore, il comma 7 dell'articolo 8 del D.L. n. 4/2019 ha opportunamente previsto, in caso di esaurimento degli esoneri contributivi verificatosi a seguito del suddetto cumulo, la fruizione dell'incentivo per l'assunzione di beneficiari del Rdc sotto forma di credito di imposta, la cui regolamentazione è rimessa ad apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto-legge in trattazione.

Proprio in ragione della tecnica utilizzata dal legislatore per la regolazione degli spazi di compatibilità, l'esonero contributivo di cui all'articolo 8 del D.L. n. 4/2019 non è cumulabile con altri regimi agevolati né con alcun altro incentivo all'occupazione di natura economica ovvero contributiva, fatto salvo quello introdotto dal citato articolo 1, comma 247, della legge di bilancio 2019. Pertanto, il datore di lavoro, ricorrendone i presupposti di legge, ha facoltà di decidere quale beneficio applicare, fermo restando che, in via generale, una volta attivato – mediante comportamenti univoci - il rapporto di lavoro sulla base dello specifico regime agevolato prescelto, non risulta possibile applicarne un altro.

10. Assetto e misura dell'incentivo

La misura dell'incentivo introdotto dal decreto-legge che disciplina il Rdc è pari all'ammontare dei contributi previdenziali ed 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 fruito dal lavoratore assunto e, comunque, entro il tetto di 780 euro mensili.

Pertanto, in considerazione della circostanza che l'importo da considerare ai fini del riconoscimento dello sgravio è quello di cui all'articolo 3, comma 1, del D.L. n. 4/2019, ossia il beneficio economico mensile spettante al nucleo familiare all'atto di assunzione del lavoratore, nel rispetto del massimale di 780 euro sopra riportato, ne consegue che - in presenza di un nucleo familiare composto da più soggetti per i quali è previsto l'inserimento lavorativo - è possibile riconoscere lo sgravio in trattazione anche per più di un'assunzione dei componenti del medesimo nucleo, purché, a seguito della prima assunzione incentivata, sussista un eventuale residuo di Rdc.
Al riguardo, si chiarisce che – come statuito dall'articolo 3, comma 8, della norma in commento – dall'assunzione del lavoratore consegue l'obbligo di comunicare entro 30 giorni dall'avvio dell'attività il reddito previsto (relativo all'anno solare dell'assunzione) che scaturisce dalla stessa.
Il maggior reddito da lavoro concorre, a decorrere dal mese successivo a quello della variazione, alla determinazione del beneficio nella misura dell'80%, rideterminando conseguentemente l'importo mensile del Rdc. Tale importo costituirà il nuovo tetto per le ulteriori eventuali assunzioni di membri del nucleo.

Ad esempio, nel caso in cui il Rdc percepito dal nucleo sia pari a 1.100 euro mensili, l'assunzione di un membro del nucleo familiare comporta il riconoscimento di uno sgravio - parametrato ai contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore - per un ammontare pari al minore valore tra il tetto di 780 euro e l'importo dei predetti contributi mensili, pari in ipotesi a 500 euro mensili.
Come sopra chiarito, a seguito della comunicazione (da parte del lavoratore assunto) del reddito previsto annuo, verrà rideterminato l'importo mensile del Rdc.

Una eventuale, successiva nuova assunzione, pertanto, darà luogo ad un nuovo sgravio contributivo nella misura minore tra l'importo del Rdc residuo al momento della nuova assunzione e quello della contribuzione previdenziale e assistenziale.
In conclusione, anche in caso di successiva assunzione all'interno dello stesso nucleo, opera il principio per cui il tetto dell'importo del Rdc si cristallizza alla data in cui interviene l'avvio del rapporto di lavoro.

Si ricorda, con riferimento, in particolare, all'effettiva entità dell'incentivo, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, per espressa previsione dell'articolo 8 del citato decreto-legge;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'articolo 1, comma 755, della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 765, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del D.lgs n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, 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 istituiti ai sensi dell'articolo 40 del D.lgs n. 148/2015.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, per le quali si rinvia a quanto già illustrato, da ultimo, con la circolare n. 40/2018. Per gli stessi motivi non risulta oggetto di sgravio, ove dovuto, il contributo aggiuntivo IVS dell'1% di cui all'articolo 3-*ter* della legge n. 438/1992.

La durata dell'incentivo varia in funzione del periodo di fruizione del Rdc già goduto dal lavoratore assunto. Nello specifico, la predetta durata è pari alla differenza tra 18 mensilità – periodo massimo di erogazione del Rdc - e le mensilità già godute dal beneficiario del Rdc, con un minimo pari a cinque mensilità. Nel caso in cui il Rdc percepito dal lavoratore assunto derivasse dal rinnovo della misura medesima ai sensi dell'articolo 3, comma 6, del D.L. n. 4/2019, la durata dell'incentivo è stabilita nella misura fissa di cinque mensilità.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (cfr. la circolare n. 84/1999), consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

La misura dell'incentivo è pari, come ricordato, all'ammontare complessivo della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore, fatta eccezione per i contributi non sgravabili, nel limite del minore valore fra l'importo mensile del Rdc goduto dal lavoratore e del tetto di legge pari a 780 euro.

Si fa presente che l'articolo 4, comma 10, del D.L. n. 4/2019 dispone che "*nel caso in cui sia accettata una offerta collocata oltre duecentocinquanta chilometri di distanza dalla residenza del beneficiario, il medesimo continua a percepire il beneficio economico del Rdc, a titolo di compensazione per le spese di trasferimento sostenute […]"*. Pertanto, l'importo del predetto beneficio economico, che il lavoratore continua a percepire, non rileva ai fini della determinazione dell'ammontare dell'incentivo spettante né con riferimento alla contribuzione a carico del datore di lavoro né con riferimento alla quota di contribuzione a carico del lavoratore medesimo.

Con specifico riferimento al beneficio di cui all'articolo 8, comma 2, del suddetto decreto-legge, si rammenta che, laddove l'assunzione riguardi una professionalità coerente con il profilo formativo acquisito presso un Ente di formazione accreditato o presso un fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, il datore di lavoro che assume ha diritto alla metà dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un massimo di 390 euro mensili e per minimo sei mensilità. Nel caso in cui il Rdc percepito dal lavoratore assunto derivasse dal rinnovo della misura medesima ai sensi dell'articolo 3, comma 6, del D.L. n. 4/2019, la durata dell'incentivo è stabilita nella misura fissa di sei mensilità. Nel rispetto dei predetti limiti, l'importo massimo del beneficio non può comunque eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione dei premi e contributi indicati nella prima parte del presente paragrafo.

La restante metà dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un massimo di 390 euro mensili e per minimo sei mensilità, è riconosciuta all'Ente di formazione accreditato sotto forma di sgravio contributivo applicato ai contributi previdenziali e assistenziali dovuti per i propri dipendenti sulla base delle regole operative che saranno dettate dall'Istituto nell'ambito di apposite istruzioni. Anche in questo caso, nel rispetto dei predetti limiti, l'importo massimo del beneficio riconosciuto all'Ente di formazione non può comunque eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro che ha assunto il beneficiario del Rdc e del lavoratore stesso, con esclusione dei premi e contributi indicati nella prima parte del presente paragrafo.

Al riguardo, poiché anche l'incentivo che spetta all'Ente di formazione è legittimamente fruito in ragione dell'effettivo svolgimento del rapporto di lavoro, nelle ipotesi in cui il rapporto stesso dovesse cessare in data antecedente rispetto alla naturale scadenza dell'agevolazione, è onere del datore di lavoro informare tempestivamente l'Ente di formazione dell'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro agevolato, con evidenza dei dati identificativi del lavoratore e della data di cessazione del rapporto. In tali ipotesi, infatti, la cessazione del rapporto comporta l'interruzione del beneficio, a decorrere dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, anche per il suddetto Ente di formazione.

Per i rapporti di lavoro avviati nel corso del mese, le predette soglie mensili vanno ricalcolate in funzione della durata effettiva del rapporto di lavoro nel mese. Così, per un rapporto di lavoro incentivato attivato nel corso del mese, il tetto massimo dell'incentivo nel predetto mese è pari all'importo mensile diviso per 31 e calcolato in base al numero dei giorni di durata del rapporto di lavoro nel mese. Ad esempio, in presenza di un importo mensile del Rdc pari a 650 euro (inferiore al limite assoluto di 780 euro), l'importo giornaliero del tetto è pari a 20,96 euro (= 650,00/31). Detto valore giornaliero 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.

Si ricorda, infine, che la fruizione dell'esonero per l'assunzione di lavoratori beneficiari del Rdc di cui all'articolo 8 del D.L. n. 4/2019 garantisce comunque al lavoratore l'integrità delle propria posizione assicurativa ai fini del diritto e della misura delle prestazioni pensionistiche e previdenziali in genere.

11. Portale agevolazioni

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare e la durata del beneficio spettante, il datore di lavoro dovrà inoltrare all'INPS - avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-lineappositamente predisposto dall'Istituto, sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale Agevolazioni" (ex sezione DiResCo) - una domanda di ammissione all'agevolazione. Al riguardo, si precisa che si darà atto della pubblicazione del suddetto modulo con apposito messaggio.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali:

- calcolerà l'ammontare e la durata del beneficio spettante in base alle informazioni sul Reddito di cittadinanza in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
- consulterà, *qualora ricorrano le condizioni previste dal* Regolamento (UE) *n.* 1407/2013, il Registro Nazionale degli Aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere aiuti *de minimis*;
- fornirà, qualora risulti che il lavoratore sia percettore del Rdc e che vi sia sufficiente capienza di aiuti *de minimis* in capo al datore di lavoro, un riscontro di accoglimento della domanda con elaborazione del relativo piano di fruizione.

L'importo dell'incentivo riconosciuto dalle procedure telematiche costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.
Si ribadisce, al riguardo, che l'incentivo sarà riconosciuto in base alla minor somma tra il beneficio mensile del Rdc spettante al nucleo, il tetto mensile di 780 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. Pertanto, nelle ipotesi di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, avvenuta per le causali di cui all'articolo 8 del D.lgs n. 81/2015, sarà onere del datore di lavoro eventualmente riparametrare l'incentivo spettante in base ai contributi effettivamente dovuti e fruire dell'importo ridotto.

12. Istruzioni operative e istruzioni contabili. Rinvio

Le istruzioni operative per la fruizione dell'incentivo di cui all'articolo 8 del D.L. n. 4/2019, con riguardo a tutte le gestioni previdenziali interessate (UniEmens PosContributiva aziende DM, DMAG aziende agricole, UniEmens ListaPosPA) saranno dettate con apposito messaggio, nell'ambito del quale saranno fornite anche le istruzioni per l'adeguamento del sistema di contabilità dell'Istituto.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"  per visualizzarli.