

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, 13/07/2020

A tutte le Aziende

Loro sedi

Circolare Flash n° 25

Oggetto: BENEFICIARI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE: ISTRUZIONI PER LA FRUIZIONE DELL'INCENTIVO ALL'ASSUNZIONE

INPS, Circolare n. 77 del 27 giugno 2020

L'INPS, con la Circolare n. 77 del 27 giugno 2020, fornisce le istruzioni operative per la fruizione dell'incentivo all'assunzione di lavoratori beneficiari dell'assegno di ricollocazione, ai sensi dell'articolo 24-bis, comma 6, del D.Lgs n. 148/2015.

L'incentivo, introdotto dal 1° gennaio 2018, prevede il diritto per il datore di lavoro che assume tali lavoratori ad un esonero contributivo nella misura del 50% dei contributi previdenziali, nel limite di 4.030 euro annui, per un periodo di 12 o 18 mesi, in funzione del contratto di assunzione.

L'incentivo è fruibile a decorrere dalle competenze di giugno 2020.

Al fine di limitare il ricorso al licenziamento al termine della **CIGS** per **riorganizzazione** o **crisi aziendale** a seguito di programmi per i quali non sia previsto il completo recupero dell'occupazione, la Legge di Bilancio 2018 (art. 1, comma 136, Legge n. 205/2017) ha previsto che la procedura di consultazione sindacale di cui all'articolo 24 del D.Lgs n. 148/2015 possa concludersi con un accordo che preveda un **piano di ricollocazione**, nel quale indicare gli ambiti aziendali e i profili professionali a rischio di esubero.

In relazione ai lavoratori che rientrano in tali piani di ricollocazione sono previsti sia degli incentivi fiscali ed economici per i lavoratori stessi, sia un **incentivo contributivo** per i **datori di lavoro** che li assumono, che si sostanzia in un

- **esonero del 50%** degli **oneri contributivi complessivi** a carico del datore (esclusi i premi INAIL),
- nel **limite** massimo di **4.030 euro annui**,
- per un massimo di **12 mesi** in caso di assunzione a tempo determinato o **18 mesi** nel caso di assunzione a tempo indeterminato.

Con la Circolare n. 109/2019, alla quale l'Istituto rimanda per gli aspetti attinenti al cd. "bonus rioccupazione", l'INPS aveva disciplinato gli incentivi spettanti ai lavoratori, **ma non anche l'esonero contributivo spettante al datore di lavoro.**

In data **27 giugno 2020**, l'INPS ha emanato la **Circolare n. 77**, con la quale fornisce ai datori di lavoro le **istruzioni operative** per la fruizione, a decorrere dalle competenze di giugno 2020, dell'incentivo per l'assunzione di lavoratori beneficiari dell'assegno di ricollocazione.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Possono beneficiare dell'incentivo in parola **tutti i datori di lavoro privati**, pertanto

- i datori di lavoro "**imprenditori**" ex art. 2082 c.c., cioè coloro che svolgono professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi;
- i **soggetti non imprenditori** (quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.), nonché

◦ i datori di lavoro del **settore agricolo**,
che assumono disoccupati **senza esservi tenuti** (in forza a disposizioni di legge o di altra natura).

Possono inoltre beneficiare dell'incentivo in esame:

- gli enti pubblici economici (EPE);
- gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;
- i consorzi di bonifica e i consorzi industriali, nonché gli enti morali ed ecclesiastici.

L'esonero contributivo **non si applica** nei confronti della **Pubblica Amministrazione** (art. 1, comma 2, D.Lgs n. 165/2001) e dei **datori di lavoro domestico**.

LAVORATORI PER I QUALI SPETTA L'INCENTIVO

L'incentivo spetta per le assunzioni di lavoratori cassaintegrati che beneficiano dell'assegno di ricollocazione, di cui all'art. 23 del D.Lgs n. 150/2015.

RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI

L'esonero contributivo si applica alle assunzioni con contratto

- **a tempo determinato** o **indeterminato**, anche a scopo di **somministrazione**,
- **di apprendistato**.

Le assunzioni agevolate possono essere avvenute **dal 1° gennaio 2018** (potenzialmente).
La natura strutturale dell'incentivo non prevede, al momento, un termine allo stesso.

L'assunzione può essere effettuata **sia a tempo pieno che part-time**. In quest'ultimo caso, l'importo dell'esonero deve essere **proporzionalmente ridotto** rispetto al tempo pieno.

Rientra, inoltre, nell'ambito di applicazione dell'esonero contributivo il **socio lavoratore di cooperativa**, se assunto con contratto di lavoro subordinato.

Esclusioni

Non è possibile godere dell'esonero contributivo

- per le assunzioni con contratto:
 - di **lavoro intermittente**;
 - di **lavoro domestico**;
- in caso di ricorso alle **prestazioni di lavoro occasionale**.

COMPATIBILITÀ CON LE NORMATIVE COMUNITARIE

L'INPS, nella Circolare n. 77/2020, precisa che l'incentivo all'assunzione di beneficiari di assegno di ricollocazione rappresenta un **intervento strutturale** e **generalizzato** rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico (purché le unità produttive siano localizzate in Italia). Tale incentivo **non costituisce aiuto di stato** e la sua fruizione risulta legittima anche senza la verifica dell'incremento occupazionale (ULA).

MISURA DELL'INCENTIVO E TERMINE DI UTILIZZO

L'agevolazione in esame consiste:

- nell'**esonero** dal versamento dei **contributi previdenziali a carico del datore di lavoro** nel **limite massimo di 4.030 euro annui** per ogni lavoratore assunto;
- per un **periodo massimo** pari a
 - **12 mesi**, in caso di **assunzione a tempo determinato**;
 - **18 mesi** in caso di **assunzione a tempo indeterminato**, ovvero di **trasformazione** di un contratto a tempo determinato in uno a tempo indeterminato.

Il periodo di godimento dell'esonero può essere **sospeso esclusivamente** in caso di **assenza obbligatoria per maternità**.

Soglia massima mensile e giornaliera

La **soglia massima** di esonero riferita al periodo di paga **mensile** è pari ad **euro 335,83** (euro 4.030,00/12), mentre la soglia massima per ogni **giorno** di fruizione dell'esonero contributivo, da utilizzare per i rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, è pari ad **euro 10,83** (euro 335,83/31 gg).

La **contribuzione eccedente** la suddetta soglia mensile **non potrà formare oggetto di esonero** nel corso dell'anno solare del rapporto agevolato.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale, la misura della predetta soglia massima va adeguata in diminuzione sulla base della ridotta prestazione lavorativa.

Importi non esonerabili

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'INPS precisa che l'esonero contributivo **non si applica**:

- ai **premi e contributi** dovuti all'**INAIL**,
 - al contributo, se dovuto, al **Fondo di tesoreria del TFR** (art. 1, comma 755, Legge n. 296/2006);
 - al contributo, se dovuto, ai Fondi di cui agli artt. 26, 28 e 29 del D.Lgs n. 148/2015 (**Fondo di solidarietà bilaterale / Fondo di integrazione salariale / Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale** delle Province Autonome di **Trento e Bolzano**);
- al contributo dello **0,30%** della retribuzione imponibile, destinato, in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei **Fondi interprofessionali** per la formazione continua.

In aggiunta a quanto sopra, rinviando alle Circolari nn. 40/2018 e 57/2020, l'INPS precisa che sono escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni ◦ che non hanno natura previdenziale;

- di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

In particolare, sono **esclusi** dall'agevolazione, ancorché di natura obbligatoria, i contributi:

- di **solidarietà** del 10% sui versamenti destinati alla **previdenza complementare** e/o ai **fondi di assistenza sanitaria**;
- di **solidarietà** del 5% (di cui 2,50% a carico ditta e 2,50% a carico lavoratore) per i **lavoratori dello spettacolo**;
- di **solidarietà** dell'1,20% (di cui 0,60% a carico del datore di lavoro e 0,60% a carico del lavoratore) per gli **sportivi professionisti**;
- dello **0,30%** previsto dall'art. 1, comma 62 della Legge n. 247/2007 da coloro che versano la **contribuzione agricola**, a finanziamento delle iniziative di formazione continua dirette ai lavoratori dipendenti del settore agricolo

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**;
- delle **norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori** ed in particolare al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni

fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, Legge n. 296/2006. Si tratta, nello specifico:

- della 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;
- del 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.

Principi generali

In riferimento ai principi generali alle assunzioni agevolate disposti dall'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015, l'INPS precisa che l'**incentivo non spetta** quando l'assunzione di un lavoratore:

- è effettuata in **attuazione di un obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o dalla

contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione.

Contrariamente alla generalità dei casi, l'incentivo in parola spetta invece nel caso di assunzione di personale disabile ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 68/1999, qualora permanga in capo al datore di lavoro la discrezionalità di scelta del contraente lavoratore disabile.

- è effettuata in **violazione del diritto di precedenza** (fissato dalla legge o dal contratto collettivo) alla riassunzione di un altro lavoratore, licenziato nell'ambito di un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine.

Tale principio si applica anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non 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.

In merito, l'INPS richiama esplicitamente i diritti di precedenza previsti dall'art. 15 della Legge n. 264/1949 (diritto spettante al lavoratore licenziato per riduzione di personale, nei 6 mesi precedenti), dall'art. 24 del D.Lgs n. 81/2015 (diritto spettante ai lavoratori a tempo determinato o stagionali) e dall'art. 47, comma 6 della Legge n. 428/1990 (nel caso di trasferimento d'azienda, diritto spettante al lavoratore che non passa direttamente al nuovo datore di lavoro);

Per quanto concerne l'esercizio del diritto di precedenza da parte di un lavoratore a tempo determinato, preme ricordare che il Ministero del Lavoro, in risposta all'Interpello n. 7/2016, ha precisato che **in mancanza della manifestazione scritta** del lavoratore interessato (o nelle more della stessa) il datore di lavoro **può legittimamente**

- **assumere** a tempo indeterminato un altro lavoratore,
- **trasformare** a tempo indeterminato un altro lavoratore in forza.
-

- è effettuata da un datore di lavoro/utilizzatore interessato da **sospensioni dal lavoro** con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga, fatti salvi i casi in cui l'assunzione/trasformazione/somministrazione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle in possesso dei lavoratori interessati dai predetti provvedimenti;

- 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**.

Tale principio si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato.

Preme ricordare, infine, che quando l'**inoltro dell'Unilav** (o Unisomm, ecc.) inerente l'assunzione a tempo indeterminato risulta effettuato **decorsi i termini** di legge, l'esonero contributivo non spetta per il periodo compreso fra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e quella dell'inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria.

PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA PRELIMINARE

Per beneficiare dell'esonero contributivo i datori di lavoro interessati dovranno presentare telematicamente all'INPS un'**istanza preliminare di ammissione**, mediante il modulo "**BADR**" disponibile all'interno dell'applicazione "**Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)**".

Successivamente all'invio dell'istanza l'INPS, tramite i propri sistemi informativi centrali verificherà che il soggetto per cui si chiede l'incentivo sia titolare dell'assegno di ricollocazione e, in caso positivo, autorizzerà la fruizione dell'agevolazione per il periodo spettante.

La fruizione del beneficio avviene mediante **conguaglio/compensazione** nelle denunce contributive (**UniEmens**).