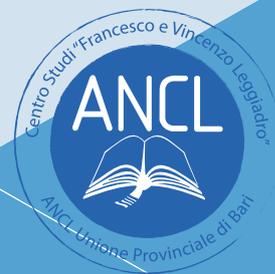


26

Edizione n. 26/2019
26 luglio 2019



Assunzione di beneficiari del reddito di cittadinanza

Breve guida all'applicazione dell'incentivo

a cura di:

Giuseppe **DE BIASE**

Breve guida sintetica all'applicazione dell'**incentivo per l'assunzione di beneficiari del reddito di cittadinanza** ai sensi dell'art. 8 del decreto legge 28 gennaio 2019 nr. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019 nr. 26 . Circolare INPS 104 del 19/07/2019.

Premessa

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 Ufficiale n. 23 del 28 gennaio 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, ha introdotto un incentivo 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).

Passiamo quindi a verificare le condizioni richieste dall'Inps nella sua circolare per godere dell'incentivo, quanto alle disposizioni operative, l'Istituto fa sapere che saranno dettate con apposito ulteriore messaggio.

Beneficiari dell'incentivo

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 in base all'articolo 2082 c.c. ;
- 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.;
- c. gli enti pubblici economici;
- d. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;

- e. gli enti che, per effetto dei processi di privatizzazione, si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
- f. le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato;
- g. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- h. i consorzi di bonifica;
- i. i consorzi industriali;
- l. gli enti morali;
- m. gli enti ecclesiastici
- n. gli Enti di formazione che allo scopo di promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti beneficiari del Rdc, stipulano presso i Centri per l'impiego o presso le agenzie per il lavoro, 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.

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 isolate 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: 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.

Lavoratori

1. assunzioni con contratto **a tempo pieno e indeterminato**, anche con i contratti di apprendistato (professionalizzante, per la qualifica e il diploma professionale, diploma di istruzione secondaria e apprendistato di alta formazione e ricerca), nonché i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa, di **beneficiari del Rdc**.
2. assunzioni con contratto **a tempo pieno e indeterminato** a scopo di somministrazione dei **beneficiari del Rdc**, purchè anche il rapporto con l'utilizzatore sia a tempo pieno.

L'assunzione deve riguardare solo i rapporti di lavoro che abbiano **caratteristiche corrispondenti** a quelle comunicate dal datore di lavoro sulla piattaforma Anpal, avuto riguardo alla qualifica contrattuale del lavoratore e alla relativa sede lavoro.

No assunzioni con contratto di lavoro intermittente;
 no rapporti di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale;
 no lavoro domestico in quanto il datore di lavoro domestico non esercita attività economica;
 no lavoro occasionale.

Nelle sole ipotesi, espressamente disciplinate dall'articolo 8 del D.lgs n. 81/2015:

- richiesta di rimodulazione dell'orario di lavoro da parte del dipendente che trovi fondamento nella presenza di gravi patologie per le quali residui una ridotta capacità lavorativa;
- ipotesi in cui il lavoratore manifesti la volontà di ridurre l'orario di lavoro in luogo del congedo parentale 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

Durata dell'incentivo

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**.

Per gli Enti di formazione che stipulano presso i Centri per l'impiego o presso le agenzie per il lavoro, un Patto di formazione con il quale assicurano al beneficiario del Rdc lo svolgimento di un percorso formativo o di riqualificazione professionale **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.

Ambito territoriale di ammissione al beneficio.

L'intero territorio nazionale.

Misura dell'incentivo

In caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato del beneficiario del Rdc, spetta **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore nel limite dell'importo mensile del Rdc spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione, con un tetto mensile di 780 euro.**

non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- a. i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- b. 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" ossia Fondo di tesoreria;
- c. il contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del D.lgs n. 148/2015, ossia Fondo di solidarietà bilaterale, Fondo di integrazione salariale, Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e della provincia autonoma di Bolzano - Alto.

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, quali i contributi:

- **0,30%** della retribuzione imponibile, destinato, in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei **Fondi interprofessionali** per la formazione continua;
- di **solidarietà** del 10% sui versamenti destinati alla **previdenza complementare** e ai **fondi di assistenza sanitaria**;
- di **solidarietà** del 5% er i **lavoratori dello spettacolo**;
- di **solidarietà** dell'1,20% **gli sportivi professionisti**.

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, 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.

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 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.

Se cessa il rapporto di lavoro con il datore di lavoro, si ha l'interruzione del beneficio, a decorrere dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, anche per il suddetto Ente di formazione.

L'incentivo è fruibile nel rispetto delle previsioni di cui al regolamento Comunitario nr. 1407/2013 del 18/12/2013 in materia di aiuti di Stato (de minimis).

Pertanto 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.

Condizioni

Il datore di lavoro che assume il beneficiario di Rdc deve:

1. 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).
2. Possedere la regolarità contributiva Inps, Inail e cassa edile, cioè essere in possesso del **durc positivo**.
3. Essere privo di violazioni poste a tutela della sicurezza sul lavoro definitivamente accertate.
4. Rispettare gli accordi e contratti collettivi nazionali o di quelli regionali, provinciali, territoriali o aziendali ove esistenti, purché sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.
5. risultare 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.
6. Rispettare i principi generali di cui all'art. 31 del D.lgs 150/2015, applicabile ad ogni tipo di beneficio:
 - L'incentivo **non spetta** se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di Legge o della contrattazione collettiva;
 - L'incentivo **non spetta** se :
 - a) l'assunzione viola il diritto di precedenza stabilito da norme di Legge o della contrattazione collettiva, come la violazione dell'articolo 15 della legge 264/49 relativo ai licenziati per riduzione di personale negli ultimi sei mesi.
 - b) L'assunzione viola l'art. 24 del Decreto legislativo 81/2015 relativo a lavoratori assunti a tempo determinato e che abbiano svolto più di sei mesi (tre mesi per gli stagionali) di lavoro a tempo determinato e che abbiano manifestato la volontà di essere assunti a tempo indeterminato entro 6 mesi (tre per gli stagionali) dalla cessazione del rapporto a tempo determinato.
 - c) L'assunzione viola l'art. 47 comma 6 della 428/90 in materia di trasferimenti di azienda, relativo ai lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze dell'acquirente.
 - L'incentivo **non spetta** in caso di cambio appalti di servizi e in presenza di clausola sociale.
 - L'incentivo **non spetta** se presso il datore di lavoro o presso l'utilizzatore sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a crisi aziendale o riorganizzazione aziendale.
 - L'incentivo **non spetta** se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da datore di lavoro che presenta aspetti di coincidenza degli assetti proprietari ovvero di sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

7. il datore di lavoro che assume **deve realizzare 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.

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, 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.

Come già chiarito nell'interpello n. 34/2014 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'incremento occupazionale deve essere verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei dodici mesi .

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.

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, 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). La circolare non specifica altro, **ma possiamo affermare che trattasi di giustificato motivo soggettivo**.

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 professionalizzante, il recesso dal contratto al termine del periodo formativo 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.

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.

Inoltre, si precisa che, nelle ipotesi in cui il predetto incentivo è attribuito anche agli Enti di formazione, l'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.

Cumulabilità

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, **Bonus Sviluppo Sud**.

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, ad oggi non ancora emanato.

Procedura

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 online appositamente predisposto dall'Istituto, sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "**Portale Agevolazioni**" (ex sezione DiResCo)- una domanda di ammissione all'agevolazione ad oggi non ancora operativo.

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.

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.

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.

Si ricorda, infine, che la fruizione dell'esonero per l'assunzione di lavoratori beneficiari del Rdc, **garantisce comunque al lavoratore l'integrità della propria posizione assicurativa ai fini del diritto e della misura delle prestazioni pensionistiche e previdenziali in genere.**