

**OGGETTO: ASSUNZIONE DEI TITOLARI DI «ASSEGNO INDIVIDUALE DI RICOLLOCAZIONE»
ISTRUZIONI PER L'ESONERO CONTRIBUTIVO**

Il datore di lavoro che assume lavoratori beneficiari dell'«assegno individuale di ricollocazione», previsto dall'art. 23 del d.lgs. n. 150/2015 ^(*), ha diritto a un'agevolazione contributiva consistente nell'esonero del 50% degli oneri contributivi complessivi a suo carico, esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 4.030 euro annui, rivalutabili sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati (art. 24-bis, comma 6, del d.lgs. n. 148/2015 ^(**), introdotto dall'art. 1, comma 136, della legge n. 205/2017).

Tale beneficio – per accedere al quale l'INPS, con la circolare 27 giugno 2020, n. 77, ha fornito le istruzioni sotto riportate - si applica a tutti i datori di lavoro privati e la sua durata è pari:

- nel caso di assunzioni a tempo determinato, a un massimo di dodici mesi;
- nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato, a diciotto mesi. Qualora, nel corso del suo svolgimento, il rapporto di lavoro a tempo determinato per il quale è già stata riconosciuta l'agevolazione venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta complessivamente fino a un massimo di 18 mesi.

Natura dell'esonero contributivo

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo introdotto dall'art. 24-bis, comma 6, del d.lgs. n. 148/2015, è rivolto all'assunzione di lavoratori che stiano beneficiando di un assegno di ricollocazione. Pertanto, esso assume la natura tipica di incentivo all'occupazione.

In relazione alla normativa comunitaria, l'esonero contributivo, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.

^(*) **Ai lavoratori disoccupati percettori dell'indennità NASpI**, per i quali la durata di disoccupazione ecceda i quattro mesi, è riconosciuta, qualora ne facciano richiesta al centro per l'impiego, una somma denominata «**assegno individuale di ricollocazione**», graduata in funzione del profilo personale di occupabilità, **spendibile** presso i centri per l'impiego o presso i servizi accreditati **al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro**.

^(**) **Art. 24-bis, comma 6, del d.lgs. n. 148/2015**

Accordo di ricollocazione*Omissis*

6. Al datore di lavoro che assume il lavoratore di cui al comma 4 è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. L'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a:

- a) diciotto mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- b) dodici mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi

Per le sue caratteristiche, la norma non risulta, pertanto, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Si ritiene, di conseguenza, che l'incentivo non sia sussumibile nella disciplina di cui all'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, relativa agli aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali.

Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo

L'incentivo:

- 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.
- non si applica nei confronti delle pubbliche amministrazioni, individuabili assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Rapporti di lavoro incentivati

L'incentivo spetta per le assunzioni, anche a scopo di somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato.

Rientrano nel campo di applicazione dell'agevolazione anche i rapporti di apprendistato.

Parimenti, l'incentivo è riconoscibile per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.

L'agevolazione può essere riconosciuta anche in caso di rapporto a tempo parziale, fermo restando che, in tali ipotesi, la misura della soglia massima di esonero, pari a 4.030 euro, verrà ridotta sulla base della durata dello specifico orario di lavoro.

Il beneficio **non spetta**, invece, nelle seguenti ipotesi:

- contratto di lavoro domestico;
- contratto di lavoro intermittente;
- prestazioni di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del decreto-legge n. 50/2017.

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'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS 19/2015), e, dall'altro, al rispetto 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'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, l'esonero contributivo spetta ove ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

1. 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 il datore di lavoro che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 24 del d.lgs. n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato 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 il datore di lavoro che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 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 lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze. Tale condizione ostativa, stabilita dall'art. 31, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 150/2015, non si applica, di contro, alle norme speciali che regolano le assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili ai sensi dell'art. 3 della legge n. 68/1999. Pertanto, 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 in trattazione risulta applicabile;

2. 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 vale 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, 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;
3. 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 a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
4. 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 in trattazione. 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.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'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 è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (API INDUSTRIA NOTIZIE 5/2007), di seguito elencate:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza delle 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.

Come espressamente previsto dall'art. 24-bis del d.lgs. n. 148/2015, ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione, il datore di lavoro che procede all'assunzione non deve presentare assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con il precedente datore di lavoro ovvero con società da questi controllate o a questi collegate ai sensi dell'art. 2359 del Codice civile, nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al medesimo soggetto.

Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione

L'esonero contributivo è cumulabile con altre riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione datoriale effettivamente dovuta.

Pertanto, prendendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse e per le quali il legislatore non prevede divieti di cumulabilità, l'esonero contributivo è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'art. 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (API INDUSTRIA NOTIZIE 14 e 14 del 2012).

L'esonero contributivo è, inoltre, **cumulabile** con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- a) **l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili** di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999, come modificato dall'art. 10 del d.lgs. n. 151/2015. Al riguardo, a differenza dell'esonero contributivo in oggetto, si ricorda che la fruizione dell'incentivo disciplinato dall'art. 13 della legge n. 68/1999 è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale;
- b) **l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpi** di cui all'art. 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 150/2015, al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento. Al riguardo, a differenza dell'esonero contributivo in oggetto, si ricorda che la fruizione dell'incentivo disciplinato dalla legge n. 92/2012 è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. "de minimis".

Assetto e misura dell'incentivo

La misura dell'incentivo, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, fino a un massimo di 4.030 euro annui, con eccezione:

- dei premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'art. 24-bis, comma 6, del d.lgs. n. 148/2015;
- del contributo previsto dall'art. 25, comma 4, della legge 21 n. 845/1978, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000;
- del contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile" di cui all'art. 1, comma 755, della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'art. 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- del contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del d.lgs. n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dell'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige.

Vanno, 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 illustrato dall'INPS con la circolare n. 40/2018, riportata su CONFIMI ROMAGNA NEWS 7/2018.

Con particolare riferimento ai datori di lavoro che versano la contribuzione agricola, si evidenzia l'esclusione dal beneficio della quota (0,30 punti percentuali) di cui all'art. 1, comma 62, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, destinata al finanziamento delle iniziative di formazione continua dirette ai lavoratori dipendenti del settore agricolo.

Nel calcolo dell'ammontare del beneficio spettante si terrà conto della quota di contribuzione dovuta dal datore di lavoro ai fini pensionistici, al netto degli esoneri per zone montane e svantaggiate per la manodopera occupata nei Comuni ricadenti nelle suddette zone.

Con riferimento ai datori di lavoro che versano la contribuzione alla Gestione dei dipendenti pubblici, si evidenzia che l'agevolazione riguarda esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici.

Come già indicato, la durata dell'incentivo varia in funzione del tipo di rapporto di lavoro instaurato. Per i rapporti a tempo determinato la durata dell'agevolazione è pari massimo a dodici mesi. Diversamente, nelle ipotesi di assunzione a tempo indeterminato, la durata dell'agevolazione è pari a diciotto mesi. Nelle ipotesi in cui, nel corso del suo svolgimento, il rapporto di lavoro a tempo determinato venga trasformato in un contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo per tale rapporto trasformato da determinato a indeterminato spetta complessivamente fino a un massimo di 18 mesi.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

La misura dell'incentivo è pari, come ricordato, al 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro, sgravabile nel limite del tetto di legge annuo di 4.030 euro.

In relazione ai rapporti di lavoro part-time (di tipo orizzontale, verticale o misto), la misura della predetta soglia massima va adeguata in diminuzione sulla base dello specifico orario ridotto di lavoro.

Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 335,83 euro (€ 4.030,00/12) e, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 10,83 euro (€ 335,83/31 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Portale agevolazioni

Ai fini della fruizione del beneficio, il datore di lavoro interessato deve inoltrare all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "BADR" appositamente predisposto dall'Istituto sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", una domanda di ammissione all'agevolazione.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, tramite i propri sistemi informativi centrali, verifica, mediante la consultazione della banca dati gestita dall'ANPAL, se il lavoratore per la cui assunzione si richiede l'agevolazione sia titolare dell'assegno di ricollocazione e, in caso di esito positivo della verifica, autorizza la fruizione dell'agevolazione per il periodo spettante.

In seguito all'autorizzazione, **il soggetto interessato potrà fruire del beneficio mediante conguaglio/compensazione nelle denunce contributive** (Uniemens o DMAG) e il datore di lavoro dovrà avere cura di non imputare l'agevolazione a quote di contribuzione non oggetto di esonero.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'INPS, l'ANPAL e l'INAIL effettueranno i controlli di loro pertinenza, volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'incentivo di cui si tratta.

Istruzioni operative

Datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens

I datori di lavoro autorizzati esporranno, a partire dal flusso Uniemens di competenza giugno 2020, i lavoratori per i quali spetta l'incentivo, valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <Denuncia Individuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati, all'interno di <Denuncia Individuale>, <Dati Retributivi>, elemento <Incentivo>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <**Tipo Incentivo**> dovrà essere inserito il valore "BADR", avente il significato di "Incentivo assunzione lavoratori percettori di assegno di ricollocazione";

- nell'elemento **<CodEnteFinanziatore>** dovrà essere inserito il valore **"H00"** (Stato);
- nell'elemento **<ImportoCorrIncentivo>** dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento **<ImportoArrIncentivo>** dovrà essere indicato l'eventuale importo dell'incentivo relativo ai mesi pregressi. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di giugno, luglio e agosto 2020.

I dati sopra esposti nell'Uniemens saranno poi riportati, a cura dell'INPS, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice **"L526"**, avente il significato di "Conguaglio incentivo assunzione lavoratori percettori di assegno di ricollocazione";
- con il codice **"L527"**, avente il significato di "Arretrati incentivo assunzione lavoratori percettori di assegno di ricollocazione".

Ai fini dell'applicazione di controlli finalizzati al monitoraggio della spesa l'elemento **<InfoAggcausaliContrib>** dovrà essere compilato secondo le seguenti modalità:

- elemento **<CodiceCausale>**: indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo all'esonero contributivo arretrato **"L527"**;
- elemento **<IdentMotivoUtilizzoCausale>**: inserire il valore **'N'**;
- elemento **<AnnoMeseRif>**: indicare l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- elemento **<ImportoAnnoMeseRif>**: indicare l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

La somma degli importi esposti nella sezione **<InfoAggcausaliContrib>** deve essere uguale all'importo esposto nell'elemento **<ImportoArrIncentivo>**, a parità di **<CodiceCausale>**.

Nel caso di restituzione di importi non spettanti, i datori di lavoro dovranno valorizzare all'interno di **<DenunciaIndividuale>**, **<DatiRetributivi>**, **<AltreADebito>**, i seguenti elementi:

- nell'elemento **<CausaleADebito>** dovrà essere inserito il nuovo codice causale **"M319"**, avente il significato di "Restituzione incentivo assunzione lavoratori percettori di assegno di ricollocazione";
- nell'elemento **<ImportoADebito>** dovrà essere indicato l'importo da restituire.

L'utilizzo di tale codice di restituzione sarà consentito fino al mese di settembre 2020.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dell'incentivo spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/vig).