

ESONERO PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI PROVENIENTI/LICENZIATI PER RIDUZIONE DI PERSONALE NEI 6 MESI PRECEDENTI/IMPIEGATI IN RAMI DI AZIENDA OGGETTO DI TRASFERIMENTO DA IMPRESE IN CRISI GESTITE TRAMITE LA STRUTTURA EX ART. 1, C. 852, L. N. 296/2006: CHIARIMENTI INPS

La legge 30/12/2021 n. 234 (di seguito anche “legge di Bilancio 2022”) ha previsto, all’art. 1, comma 119, come modificato dall’art. 12, comma 1, lett. a) e b), del d.l. 21/3/2022 n. 21, convertito, con modificazioni, dalla legge 20/5/2022 n. 51, che: “L’esonero contributivo di cui all’articolo 1, comma 10, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, è riconosciuto anche ai datori di lavoro privati che assumono, nel periodo ivi considerato, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età anagrafica, da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d’impresa di cui all’articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, lavoratori licenziati per riduzione di personale da dette imprese nei sei mesi precedenti, ovvero lavoratori impiegati in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte delle imprese suddette”.

La citata disposizione precisa altresì, all’ultimo periodo, che: “In caso di assunzione di lavoratori che godano della Nuova Assicurazione Sociale per l’impiego è comunque escluso il cumulo del beneficio di cui alla presente disposizione con quello previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, della legge 28 giugno 2012, n. 92”.

L’art. 1, comma 10, della legge (di Bilancio 2021) n. 178/2020 prevede un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati, per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato da questi effettuate nel biennio 2021-2022, di soggetti che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età alla data dell’evento incentivato. Tale esonero, pari al 100% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro, con il limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, ha una durata di 36 mesi, restando ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2022 e n. 37/2021).

Pertanto, per effetto del rinvio operato dall’art. 1, comma 119, della legge n. 234/2022, all’art. 1, comma 10, della legge n. 178/2021, **l’esonero in oggetto si sostanzia in uno sgravio pari al 100% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro, ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per la durata di 36 mesi, a partire dalla data di assunzione o di trasferimento del lavoratore proveniente da una impresa la cui crisi aziendale sia stata gestita con il coinvolgimento dei componenti della struttura per la crisi d’impresa di cui all’art. 1, comma 852, della legge n. 296/2006.**

Tenuto conto della diversa e specifica finalità sottesa all’agevolazione in esame, consistente nell’incentivare il riassorbimento di lavoratori provenienti da aziende in crisi, l’esonero in oggetto presenta altresì profili propri di disciplina, differenti da quelli valevoli per l’esonero per l’occupazione giovanile, come evidenziato dall’INPS, con la seguente circolare 7/9/2022 n. 99.

DATORI DI LAVORO CHE POSSONO ACCEDERE AL BENEFICIO

L’esonero in oggetto mutua la propria disciplina generale da quella prevista per l’esonero per l’occupazione giovanile di cui all’art. 1, comma 10, della legge di Bilancio 2021. Di conseguenza, sono destinatari della misura tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore (circa l’individuazione dei datori di lavoro privati, cfr.

le circolari INPS n. 40/2018 e n. 57/2020, relative all'esonero contributivo previsto dalla legge n. 205/2017, per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018 e n. 24/2020, N.d.R.).

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

RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI

L'incentivo in esame spetta per le nuove assunzioni e per le trasformazioni a tempo indeterminato nonché per i trasferimenti, effettuati dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, di soggetti che, a prescindere dalla loro età anagrafica, provengano da aziende la cui crisi aziendale sia stata gestita con il coinvolgimento dei componenti della struttura per la crisi d'impresa di cui all'art. 1, comma 852, della legge n. 296/2006.

In particolare, ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero, è necessario che il lavoratore sia riconducibile a una delle seguenti tre casistiche:

- lavoratore dipendente con contratto di lavoro subordinato dell'impresa che versa in una situazione di crisi aziendale;
- lavoratore licenziato per riduzione di personale nei sei mesi precedenti dall'impresa che versa in una situazione di crisi aziendale;
- lavoratore impiegato in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte dell'impresa che versa in una situazione di crisi aziendale.

La verifica della sussistenza del suddetto requisito in capo al lavoratore, ossia la provenienza da un'impresa la cui crisi aziendale sia stata gestita con il coinvolgimento dei componenti della struttura per la crisi d'impresa di cui all'art. 1, comma 852, della legge n. 296/2006, verrà effettuata, avuto riguardo al codice fiscale del lavoratore, sulla base delle informazioni periodicamente rilasciate dal ministero dello Sviluppo economico (MISE), mediante apposita richiesta da parte dell'INPS.

Per quanto riguarda le tipologie di rapporti incentivabili, considerata la ratio sottesa all'agevolazione in trattazione, consistente nella volontà di incentivare lo stabile riassorbimento di lavoratori provenienti da aziende in crisi, non rientra, fra le tipologie incentivate, l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli artt. da 13 a 18 del d.lgs. n. 81/2015, **ancorché stipulato a tempo indeterminato.**

Analogamente, atteso il rinvio alla disciplina prevista per l'esonero per l'occupazione giovanile di cui alla legge di Bilancio 2021, non rientra nell'ambito di applicazione della norma in trattazione il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale (circolare INPS n. 56/2021 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2021, pag. 32, N.d.R.)

Inoltre, in considerazione della circostanza che l'agevolazione di cui si tratta si riferisce alle sole assunzioni a tempo indeterminato, si precisa che la stessa non possa trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionali disciplinate dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, introdotto, in sede di conversione, dalla legge n. 96/2017.

L'esonero contributivo è, invece, applicabile ai 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, inoltre, 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'esonero contributivo in esame spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Restano, infine, **esclusi dal beneficio i rapporti di apprendistato** di qualsiasi tipologia e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

ASSETTO E MISURA DELL'INCENTIVO

L'incentivo introdotto dall'art. 1, comma 119, della legge di Bilancio 2022, **valevole per le sole assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato e per i trasferimenti di lavoratori effettuati dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, è pari**, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a **500 euro** (€ 6.000/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **16,12 euro** (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Si ricorda, in particolare, che **non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:**

i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'art. 1, comma 100, della legge n. 205/2017, a cui rinvia l'art. 1, comma 10, della legge n. 178/2020;

- il 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;
- 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'art. 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 di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 148/2015, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai sensi dell'art. 40, comma 9, del d.lgs. n. 148/2015;
- il contributo previsto dall'art. 25, quarto comma, della legge 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 ai sensi dell'art. 118 della legge n. 388/2000.

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 già previsto, da ultimo, dalla circolare n. 40 del 2 marzo 2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018, N.d.R.).

Si fa, infine, presente che, nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

Con riferimento alla durata del periodo di fruizione dell'agevolazione, in forza del rinvio al solo comma 10 dell'art. 1 della legge n. 178/2020, **la misura spetta esclusivamente per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data dell'evento incentivato**. Deve, invece, escludersi che la misura in trattazione possa essere riconosciuta per un periodo massimo di 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata in una regione del Mezzogiorno, come è, invece, espressamente stabilito dall'art. 1, comma 11, della legge n. 178/2020, per l'esonero per l'occupazione giovanile.

Infine, come già chiarito per altre agevolazioni, **il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio**.

CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'INCENTIVO

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato, in primo luogo, al rispetto delle condizioni generali previste dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:

- **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.**

In secondo luogo, per quanto riguarda il **rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione**, da ultimo disciplinati dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, è necessario circoscrivere la portata applicativa di taluni di essi, alla luce della specifica finalità dell'esonero in trattazione, consistente nel promuovere la stabile rioccupazione di lavoratori provenienti da aziende in crisi, sia in forza di nuove assunzioni che mediante operazioni di trasferimento di rami di azienda.

In considerazione di ciò, **devono ritenersi sempre valevoli, ai fini della legittima fruizione dell'esonero in oggetto, i seguenti principi generali** di cui al citato art. 31 del d.lgs. n. 150/2015:

- l'incentivo non spetta qualora l'assunzione violi 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 che abbia manifestato per iscritto - entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (art. 31, comma 1, lettera b). Tale condizione vale 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. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a 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, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;**

- l'incentivo non spetta se presso il datore di lavoro che assume o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione 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 (art. 31, comma 1, lettera c);
- **con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione sono trasferiti in capo all'utilizzatore** (art. 31, comma 1, lettera e);
- l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono 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).

Di contro, devono ritenersi derogati, in forza del carattere di specialità della disciplina prevista per l'esonero in oggetto, i principi generali di cui all'art. 31, comma 1, lettere a) e d) del medesimo decreto legislativo. **Pertanto, l'esonero di cui all'art. 1, comma 119, della legge di Bilancio 2022 può essere riconosciuto:**

- **anche se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;**
- **anche con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.**

Le deroghe ai principi generali di cui sopra si giustificano in considerazione della specifica disciplina prevista dal citato art. 1, comma 119.

In particolare, **in forza della suddetta disposizione, l'esonero de quo può essere riconosciuto anche in caso di trasferimento di ramo di azienda**. In tale ipotesi, trova applicazione la regola di cui all'art. 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Al riguardo, si rammenta che, ai sensi dell'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, rubricato "Trasferimento d'azienda", in capo al datore di lavoro al quale è trasferita un'azienda (o un suo ramo) in crisi sussiste, in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle sue dipendenze, l'obbligo di offrire con precedenza le assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) effettuate entro un anno dalla data del trasferimento ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Inoltre, lo stesso art. 1, comma 119, della legge di Bilancio 2022, prevede espressamente che l'esonero possa essere riconosciuto in caso di assunzione di un lavoratore che sia stato licenziato per riduzione di personale nei sei mesi precedenti dall'impresa che versa in una situazione di crisi

aziendale per la quale è attivo un tavolo di confronto presso la menzionata struttura del ministero dello Sviluppo economico. Pertanto, al fine di consentire una più estesa applicazione della misura in trattazione, si ritiene che l'esonero possa essere riconosciuto anche laddove l'impresa in crisi, da cui il lavoratore incentivabile proviene, presenti assetti aziendali sostanzialmente coincidenti con l'impresa che assume ovvero sia, rispetto a questa, in rapporti di collegamento o controllo.

Infine, nonostante il rinvio operato dall'art. 1, comma 119, della legge di Bilancio 2022, all'art. 1, comma 10, della legge n. 178/2020, si ritiene che l'esonero in trattazione non sia subordinato alle ulteriori specifiche condizioni previste per l'esonero per l'occupazione giovanile di cui ai successivi commi da 11 a 15. Segnatamente, in capo al datore di lavoro che assuma lavoratori provenienti da aziende in crisi non si applica il divieto di licenziamento di cui all'articolo 1, comma 12, della legge di Bilancio 2021.

COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

L'esonero contributivo in trattazione è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati che assumano lavoratori provenienti da aziende in crisi, secondo i termini in precedenza specificati.

Di conseguenza, la misura in esame, in quanto rivolta a una platea generalizzata di destinatari, non è stata ritenuta idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale.

L'agevolazione in esame, pertanto, non presentando profili di selettività, non è soggetta all'applicazione della disciplina di cui all'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali), a differenza dell'esonero per l'occupazione giovanile di cui alla legge n. 178/2020 che, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della medesima legge, è concesso nei limiti e alle condizioni di cui alla comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19», ed è espressamente subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Coordinamento con altri incentivi

Come già indicato, ai sensi dell'art. 1, comma 119, ultimo periodo: *“In caso di assunzione di lavoratori che godano della Nuova Assicurazione Sociale per l'impiego è comunque escluso il cumulo del beneficio di cui alla presente disposizione con quello previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, della legge 28 giugno 2012, n. 92”.*

Tale disposizione esclude espressamente che l'esonero contributivo in oggetto sia cumulabile con l'incentivo previsto in favore dei datori di lavoro privati che assumano con contratto a tempo pieno e indeterminato soggetti percettori di NASpI.

Si rappresenta, inoltre, che l'esonero in trattazione non è cumulabile con altre misure di tipo economico o contributivo. Al riguardo, si rileva che il citato esonero ha carattere eccezionale e richiama la disciplina di cui all'art. 1, comma 10, della legge n. 178/2020, la quale, anche in forza dell'entità della misura, prevede un divieto di cumulo con altre misure agevolative.

PROCEDIMENTO DI AMMISSIONE ALL'ESONERO. ADEMPIMENTI DEI DATORI DI LAVORO

L'agevolazione in argomento spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare.

Infatti, ai sensi dell'art. 1, comma 119, della legge n. 234/2021, il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 2,5 milioni di euro per l'anno 2022, 5 milioni di euro per l'anno 2023, 5 milioni di euro per l'anno 2024 e 2,5 milioni di euro per l'anno 2025.

Pertanto, l'INPS autorizzerà la fruizione della misura solo dopo avere verificato la sufficiente capienza delle risorse e qualora dovesse emergere il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa, non prenderà in considerazione ulteriori domande per l'accesso al beneficio contributivo.

Al riguardo, si comunica che, all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni", presente sul sito internet www.inps.it, sarà reso disponibile il modulo di istanza *on-line* "ES119", volto alla richiesta dell'esonero in trattazione.

Per essere autorizzato alla fruizione dell'agevolazione, il datore di lavoro interessato, previa autenticazione, dovrà inoltrare all'INPS, avvalendosi esclusivamente del suddetto modulo di istanza *on-line* "ES119", una domanda di ammissione all'esonero, fornendo le seguenti informazioni:

- il codice della comunicazione obbligatoria relativa al rapporto instaurato oggetto di trasferimento;
- il codice fiscale relativo all'azienda di provenienza;
- l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e di quattordicesima mensilità;
- l'indicazione della eventuale percentuale di *part-time* nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale;
- la misura dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio.

Si rappresenta che nelle ipotesi di trasferimenti di lavoratori la richiesta dell'agevolazione dovrà essere effettuata compilando il medesimo modulo di istanza *on-line* e indicando, come valori della retribuzione, della percentuale di *part-time* e dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio, quelli medi relativi a tutti i lavoratori trasferiti.

L'INPS, una volta ricevuta la richiesta, mediante i propri sistemi informativi centrali, svolgerà le seguenti attività:

- verificherà l'esistenza del rapporto di lavoro o del trasferimento mediante la consultazione della banca dati delle comunicazioni obbligatorie;
- calolerà l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata;
- verificherà la sussistenza della copertura finanziaria per l'esonero richiesto;
- verificherà per il tramite del MISE se i lavoratori siano in possesso dei requisiti legittimanti previsti dall'art. 1, comma 119, della legge di Bilancio 2022, ossia provengano da aziende la cui crisi aziendale sia stata gestita con il coinvolgimento dei componenti della struttura per la crisi d'impresa di cui all'art. 1, comma 852, della legge n. 296/2006;
- in caso di sufficiente capienza di risorse per tutto il periodo agevolabile e di riscontro favorevole da parte del MISE, informerà, mediante comunicazione in calce al medesimo

modulo di istanza *on-line*, che il datore di lavoro è stato autorizzato a fruire dell'esonero e individuerà l'importo massimo dell'agevolazione spettante.

Per favorire il rispetto del tetto di spesa fissato dalle vigenti norme, all'atto dell'elaborazione dell'istanza telematica, inoltre, verrà autorizzato un importo aggiuntivo rispetto a quello spettante pari al 5%, allo scopo di tenere conto di possibili variazioni della retribuzione lorda nel corso del periodo di incentivo.

L'incremento del 5% sarà effettuato nei limiti del massimale di esonero autorizzabile pari a 6.000 euro annui e solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse per tutto il periodo oggetto di agevolazione.

Si evidenzia, infine, che, con riferimento ai rapporti a tempo parziale, la retribuzione lorda media mensile da indicare dovrà essere quella rapportata al tempo pieno, in quanto saranno le procedure telematiche a parametrare l'importo di esonero spettante alla percentuale oraria indicata.

Al riguardo, si precisa che, nelle ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro nel corso del rapporto lavorativo, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà superare, per i vincoli legati al finanziamento della misura, il tetto già autorizzato - e appositamente aumentato del 5% - mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante per fruire dell'importo ridotto.

La fruizione del beneficio potrà avvenire mediante conguaglio nelle denunce contributive e nei limiti della contribuzione mensile esonerabile.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, verranno effettuati i controlli volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'incentivo di cui si tratta.

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALLA FRUIZIONE DELL'ESONERO NELLA SEZIONE <POSCONTRIBUTIVA> DEL FLUSSO UNIEMENS

I datori di lavoro che intendono fruire dell'esonero previsto dall'art. 1, comma 119, della legge n. 234/2021, per le nuove assunzioni e per le trasformazioni a tempo indeterminato nonché per i trasferimenti, effettuati dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, di soggetti che, a prescindere dalla loro età anagrafica, provengano da aziende la cui crisi aziendale sia stata gestita con il coinvolgimento dei componenti della struttura per la crisi d'impresa di cui all'art. 1, comma 852, della legge n. 296/2006, dovranno esporre, a partire dal flusso Uniemens di **competenza del mese successivo a quello di comunicazione di accoglimento su Modulo Istanza On-Line all'interno del Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)**, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. 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 <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti campi:

- nell'elemento <**CodiceCausale**> dovrà essere inserito il valore “**ESCA**”, avente il significato di “Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 119, della legge 30 dicembre 2021, n. 234”;
- nell'elemento <**IdentMotivoUtilizzoCausale**> dovrà essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato AAAAMMGG (8 caratteri; ad esempio: 20220609).

Per quanto concerne le agenzie di somministrazione, relativamente alla posizione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal C.S.C. 7.07.08 e dal C.A. 9A) dovrà essere concatenato alla data di assunzione/trasformazione il numero di matricola dell'azienda presso cui è stato inviato il lavoratore, nel seguente formato AAAAMMGGMMMMMMMMMMMM (18 caratteri; per es.: 202206091234567890) o, in sua mancanza, il codice fiscale;

- nell'elemento <**AnnoMeseRif**> dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <**ImportoAnnoMeseRif**> dovrà essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

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

- con il codice di nuova istituzione “**L566**”, avente il significato di “Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 119, della legge 30 dicembre 2021, n. 234”;
- con il codice di nuova istituzione “**L567**”, avente il significato di “Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 119, della legge 30 dicembre 2021, n. 234”.

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2022 fino al mese di esposizione del corrente) può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei tre mesi successivi a quelli di pubblicazione della presente circolare (n. 99 del 7 settembre 2022).

Si rammenta che la sezione “InfoAggcausaliContrib” va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALLA FRUIZIONE DELL'ESONERO NELLA SEZIONE <LISTAPOSPA> DEL FLUSSO UNIEMENS

I datori di lavoro che intendano fruire dell'esonero previsto dall'art. 1, comma 119, della legge n. 234/2021, relativamente ai lavoratori che mantengono l'iscrizione alla Gestione Pubblica, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese successivo a quello di comunicazione di accoglimento su Modulo Istanza On-Line, dovranno compilare l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della Gestione pensionistica secondo le consuete modalità, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese e per

esporre il beneficio spettante dovranno compilare l'elemento <RecuperoSgravi>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'anno di riferimento del beneficio;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese di riferimento del beneficio;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore "37", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 119, della legge 30 dicembre 2021, n. 234";
- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato il valore del contributo oggetto dello sgravio per il datore di lavoro.

Il recupero del beneficio spettante per i mesi pregressi da gennaio 2022 fino a quello precedente l'esposizione del corrente potrà essere esposto nella ListaPosPA dei tre mesi successivi a quelli di pubblicazione della presente circolare (n. 99 del 7 settembre 2022).

Si ricorda, infine, che l'agevolazione riguarda esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici.

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALLA FRUIZIONE DELL'ESONERO NELLA SEZIONE <POSAGRI> DEL FLUSSO UNIEMENS

A decorrere dal flusso Uniemens di competenza del mese successivo alla data di comunicazione di accoglimento sul Modulo Istanza On-Line all'interno del Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo), i datori di lavoro autorizzati, nelle denunce Posagri, dei lavoratori ai quali spetta l'esonero valorizzeranno in <DenunciaAgrIndividuale>, nell'elemento < DatiAgriRetribuzione>, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice "Y";
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice Agevolazione "LC", che assume il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 119, della legge 30 dicembre 2021, n. 234,".

I datori di lavoro agricoli potranno verificare l'attribuzione del codice Agevolazione "LC" consultando le sezioni "Codici Autorizzazione" e "Lavoratori Agevolati" della posizione aziendale, nel Cassetto previdenziale per le aziende agricole.

Per il recupero dell'incentivo relativo ai periodi pregressi, dal mese di gennaio 2022 al mese di giugno 2022, i datori di lavoro ammessi al beneficio dovranno trasmettere per i lavoratori interessati, un flusso di variazione relativo al mese di riferimento omettendo i consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, valorizzando nell'elemento <DatiAgriRetribuzione> gli elementi di seguito specificati:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice "Y";
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice "L5", che assume il significato di "Recupero pregresso LC".

La valorizzazione dei predetti periodi pregressi deve essere effettuata esclusivamente nei flussi trasmessi entro i termini previsti per il terzo trimestre 2022 (30 novembre 2022).

Per il recupero del beneficio relativo ai periodi pregressi per i quali non è ancora scaduto il termine del periodo di trasmissione per l'emissione di riferimento (per esempio, competenze di

luglio, agosto e settembre 2022 da inviare entro il 30 novembre 2022) deve essere inviato il flusso completo valorizzando per i lavoratori per i quali si applica il beneficio, in <DenunciaAgrIndividuale>, nell'elemento < DatiAgriRetribuzione>, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice “Y”;
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice Agevolazione “LC”, che assume il significato di “Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 119, della legge 30 dicembre 2021, n. 234”.

Si precisa che, nel caso in cui il flusso del mese sia stato già inviato, l'invio del nuovo flusso completo annulla e sostituisce il flusso inviato in precedenza.

In fase di trasmissione dei flussi, l'INPS verificherà che le agevolazioni indicate nei flussi siano coerenti con le autorizzazioni rilasciate.

In sede di tariffazione, dopo il calcolo della contribuzione dovuta sarà determinato l'importo dell'incentivo mensile spettante per il lavoratore agevolato sulla base delle retribuzioni dichiarate.

Si precisa che lo sgravio sarà riconosciuto in misura pari al minore valore tra l'importo autorizzato e lo sgravio calcolato dall'INPS fermo restando il limite massimo autorizzato.