

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione
Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali

Roma, 27/06/2020

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

Circolare n. 77

E, per conoscenza,

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

Allegati n.2

OGGETTO: Esonero contributivo per le assunzioni di titolari di assegno di ricollocazione ai sensi dell'articolo 24-bis, comma 6, del D. lgs 14 settembre 2015, n. 148. Istruzioni operative e contabili. Variazioni al piano dei conti

SOMMARIO: *L'articolo 24-bis del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, introdotto dall'articolo 1, comma 136, della legge n. 205/2017, al comma 6, ha previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 50% dell'ammontare dei contributi medesimi, per le assunzioni dei beneficiari di un assegno di ricollocazione. Detta riduzione spetta per un periodo massimo di 12 mesi per le assunzioni a tempo determinato e per un massimo di 18 mesi nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato. Nell'ambito della presente circolare, l'Istituto fornisce le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.*

INDICE

1. Premessa
2. Natura dell'esonero contributivo
3. Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo
4. Rapporti di lavoro incentivati
5. Condizioni per il diritto all'esonero contributivo
6. Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione
7. Assetto e misura dell'incentivo
8. Portale agevolazioni
9. Istruzioni operative
 - 9.1 Datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens
 - 9.2 Datori di lavoro agricoli
 - 9.3 Datori di lavoro Uniemens sezione <ListaPosPA>
10. Istruzioni contabili

1. Premessa

Come già chiarito con la circolare n. 109/2019, alla quale si rinvia per gli aspetti attinenti al c.d. "bonus rioccupazione", spettante al lavoratore cassaintegrato che si rioccupa durante il periodo di fruizione del servizio intensivo, con la legge 27 dicembre 2017, n. 205, sono state apportate delle modifiche alla disciplina dell'assegno di ricollocazione che, dal 1° gennaio 2018, è stato esteso, a determinate condizioni, ai titolari di un trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS).

La citata legge, integrando il D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, ha previsto, per il datore di lavoro che provvede ad effettuare l'assunzione di lavoratori beneficiari dell'assegno di ricollocazione, la possibilità di beneficiare di una agevolazione contributiva, consistente in un esonero pari al 50% degli oneri contributivi complessivi a carico datoriale, esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro annui, rivalutabile sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

Il predetto beneficio si applica a tutti i datori di lavoro privati.

La sua durata è pari massimo a dodici mesi nel caso di assunzioni a tempo determinato e a diciotto mesi nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato. Nelle ipotesi in cui, nel corso del suo svolgimento, il rapporto di lavoro a tempo determinato, per il quale è già stata riconosciuta l'agevolazione, venga trasformato in un contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo per tale rapporto trasformato da determinato a indeterminato spetta complessivamente fino ad un massimo di 18 mesi.

Con la presente circolare si forniscono le istruzioni che i datori di lavoro dovranno seguire per accedere al suddetto esonero contributivo.

2. Natura dell'esonero contributivo

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo introdotto dall'articolo 24-bis, comma 6, del D.lgs n. 148/2015 (Allegato n. 1), 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, il suddetto 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.

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, conseguentemente, che il predetto incentivo non sia sussumibile nella disciplina di cui all'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, relativa agli aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali.

3. Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo

L'incentivo in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

L'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti delle pubbliche amministrazioni, individuabili assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 165/2001^[1].

4. 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, vada 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'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50.

5. Condizioni per il diritto all'esonero contributivo

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione stabiliti dall'articolo 31 del D.lgs 14 settembre 2015, n. 150, 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'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, l'esonero contributivo di cui si tratta 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'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, 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'articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, 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), assumi a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

Tale condizione ostativa, stabilita dall'articolo 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'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68. 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, si rinvia a quanto stabilito nell'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge (pari a sei mesi dalla cessazione del rapporto nella generalità dei casi e tre mesi per le ipotesi di rapporti stagionali) il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori;
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 ad 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.

Si ricorda, inoltre, che 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'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, 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.

Si fa presente inoltre che, come espressamente previsto dall'articolo 24-bis del D.lgs n. 148/2015, ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione in trattazione, 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'articolo 2359 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al medesimo soggetto.

6. 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, il predetto 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'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

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'articolo 13 della legge n. 68/1999, come modificato dall'articolo 10 del D.lgs 14 settembre 2015, n. 151. Al riguardo, a differenza dell'esonero contributivo in oggetto, si ricorda che la fruizione dell'incentivo disciplinato dall'articolo 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'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 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*".

7. Assetto e misura dell'incentivo

La misura dell'incentivo in trattazione, 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 ad un massimo di 4.030 euro annui, con eccezione

- dei premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'articolo 24-bis, comma 6, del D.lgs n. 148/2015;

- del contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;

- del contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'articolo 1, comma 755, della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 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'articolo 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 già previsto, da ultimo, dalle circolari n. 57/2020 e n. 40/2018.

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'articolo 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 anticipato al paragrafo 1, 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 ad un massimo di 18 mesi.

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

La misura dell'incentivo è pari, come ricordato, 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.

8. 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'Istituto, 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.

9. Istruzioni operative

9.1 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 <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 <Incentivo>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> 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'Istituto, 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 si richiede la compilazione dell'elemento <InfoAggcausaliContrib> 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.

Si fa, inoltre, presente che 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 terzo mese successivo alla pubblicazione della presente circolare.

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).

9.2 Datori di lavoro agricoli

A seguito dell'ammissione al beneficio, ai datori di lavoro agricoli sarà attribuito il nuovo Codice di Autorizzazione (C.A.) "AR", avente il significato di "Incentivo assunzione lavoratori percettori di assegno di ricollocazione", che potrà essere dichiarato nelle denunce della manodopera agricola a decorrere dai periodi retributivi di luglio 2020.

Le aziende agricole ammesse al beneficio potranno verificare l'attribuzione del C.A. "AR" consultando le sezioni "Codici Autorizzazione" e "Lavoratori Agevolati" della propria posizione aziendale presente nel Cassetto previdenziale aziende agricole.

La denuncia contenente l'agevolazione in esame sarà sottoposta, nella fase della trasmissione telematica, ad una verifica di coerenza tra i dati contenuti nella denuncia e quelli della richiesta datoriale di ammissione all'incentivo.

Il datore di lavoro, per usufruire del beneficio, dovrà attenersi alle seguenti istruzioni.

Nelle denunce principali, con riferimento al lavoratore agevolato, oltre ai consueti dati retributivi, il datore di lavoro dovrà indicare:

- per il Tipo Retribuzione, il valore Y;
- nel campo CODAGIO, il C.A. "AR";
- nel campo retribuzione, nessun importo.

Il calcolo dell'importo dell'incentivo spettante all'azienda sarà effettuato a cura dell'Istituto a seguito dell'elaborazione dei dati trasmessi nelle dichiarazioni di manodopera.

In sede di tariffazione, dopo l'effettuazione del calcolo del dovuto, previa applicazione della riduzione per zone montane e svantaggiate, sarà calcolato l'importo del bonus mensile effettivamente spettante per il lavoratore agevolato, sulla base delle retribuzioni dichiarate, mediante l'applicazione delle aliquote al netto delle suddette riduzioni e degli eventuali incentivi cumulabili, per i quali si avrà cura di seguire le istruzioni di compilazione delle denunce nelle relative circolari.

Per il recupero dell'incentivo relativo a periodi di competenze precedenti al periodo retributivo di luglio 2020, le aziende ammesse al beneficio dovranno trasmettere, per i lavoratori interessati, un flusso di variazione che, omettendo i consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, valorizzi gli elementi di seguito specificati come segue:

- campo/elemento <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";

- campo/elemento <CodAgi> con il codice Agevolazione "AP" che assume il significato di "RECUPERO PREGRESSO "AR";
- nel campo retribuzione, nessun importo.

La valorizzazione del predetto elemento "AP" per i periodi antecedenti a luglio 2020 può essere effettuata fino al 31 ottobre 2020. Il conguaglio relativo ai benefici pregressi sarà effettuato in occasione della tariffazione relativa al terzo trimestre 2020.

9.3 Datori di lavoro Uniemens sezione <ListaPosPA>

I datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica autorizzati alla fruizione dell'incentivo, a partire dal flusso Uniemens-ListaPosPA di giugno 2020 dovranno dichiarare nell'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovrà essere compilato l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, 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 "T", avente il significato di "Incentivo assunzione lavoratori percettori di assegno di ricollocazione";
- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto del beneficio.

L'eventuale recupero dell'incentivo relativo ai mesi pregressi può essere effettuato esclusivamente nei flussi Uniemens--ListaPosPA di competenza di giugno, luglio e agosto 2020, compilando l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'anno del primo mese da cui si ha diritto al beneficio;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese da cui si ha diritto al beneficio;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore "U", avente il significato di "Arretrati incentivo assunzione lavoratori percettori di assegno di ricollocazione";
- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo complessivo del beneficio non ancora usufruito per i mesi precedenti a quello di giugno 2020.

Nell'ipotesi di restituzione di importi non dovuti dovrà essere trasmesso l'elemento <V1_PeriodoPrecedente>, Causale 5 "Sostituzione di Periodi Pregressi Trasmessi in Precedenza", relativo al mese nel quale era stato dichiarato l'importo errato dello sgravio.

Nel caso di lavoratori nel frattempo cessati, per i quali non è stato possibile beneficiare dello sgravio, si dovrà trasmettere l'elemento V1, Causale 1, da compilare relativamente al mese della cessazione, valorizzando l'elemento <RecuperoSgravi> secondo le modalità illustrate nel caso del <CodiceRecupero> "U".

10. Istruzioni contabili

La rilevazione dell'esonero contributivo ai sensi dell'articolo 24-bis, comma 6, del D.lgs n. 148/2015, a favore dei datori di lavoro che assumano lavoratori titolari dell'assegno di ricollocazione e che rispettino i requisiti previsti dalla normativa in materia ed il cui onere è posto a carico dello Stato, comporterà ai fini contabili l'adozione dei conti istituiti nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali evidenza contabile GAW (Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive).

Si istituisce, pertanto, il seguente conto:

GAW37245 - Sgravio di oneri nella misura del 50 per cento dei contributi previdenziali, a favore dei datori di lavoro, per le assunzioni di lavoratori titolari dell'assegno di ricollocazione, ai sensi dell'articolo 24-bis, comma 6, del D.lgs n. 148/2015.

Al nuovo conto gestito dalla procedura automatizzata di ripartizione contabile del DM andranno contabilizzate le somme conguagliate per il mese corrente e per i mesi arretrati dai datori di lavoro e riportate nel DM2013 "VIRTUALE" ai codici "**L526**" ed "**L527**", secondo le istruzioni operative fornite al paragrafo 9.1.

Il nuovo conto GAW37245 rileverà la contabilizzazione delle somme spettanti a titolo di esonero contributivo a favore dei datori di lavoro agricolo e verrà movimentato dalla procedura automatizzata di contabilizzazione prevista per i lavoratori agricoli dipendenti, secondo le istruzioni operative di cui al paragrafo 9.2.

Lo stesso conto verrà utilizzato anche per la rilevazione contabile degli sgravi degli oneri contributivi diretti ai datori di lavoro iscritti alle gestioni pensionistiche dei dipendenti pubblici (ex INPDAP) che, per le denunce contributive, si avvalgono del flusso Uniemens, sezione ListaPosPA (cfr. le istruzioni di cui al paragrafo 9.3).

Per l'imputazione contabile del recupero di somme, a seguito di conguagli indebiti effettuati dai datori di lavoro, valorizzate nel flusso Uniemens e riportate nel DM2013 "VIRTUALE" al codice "**M319**", si istituisce il conto GAW24245.

La Direzione generale, come di consueto, curerà direttamente i rapporti finanziari con lo Stato, ai fini del rimborso degli oneri connessi con gli sgravi contributivi in esame.

Si riportano in allegato (Allegato n. 2) le variazioni intervenute al piano dei conti.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

^[1] Per una completa disamina dei datori di lavoro ammessi a fruire dell'incentivo in questione si rinvia, da ultimo, alle circolari n. 40/2018 e n. 104/2019.

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Allegato N.2

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.

D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della *legge 10 dicembre 2014, n. 183.*

Art. 24-bis. *Accordo di ricollocazione*

1. Al fine di limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione di cui all'articolo 24 può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero. I lavoratori rientranti nei predetti ambiti o profili possono richiedere all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, di cui all'*articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150*, nei limiti e alle condizioni previsti dai programmi presentati ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3, del presente decreto. Il numero delle richieste non può in ogni caso eccedere i limiti di contingente previsti, per ciascun ambito o profilo, dal programma di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale presentato ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3.

2. In deroga all'*articolo 23, comma 4, terzo periodo, del citato decreto legislativo n. 150 del 2015*, l'assegno è spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro. Il servizio ha una durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque non inferiore a sei mesi. Esso è prorogabile di ulteriori dodici mesi nel caso non sia stato utilizzato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno. In deroga all'*articolo 25 del medesimo decreto legislativo n. 150 del 2015*, ai lavoratori ammessi all'assegno di ricollocazione ai sensi del presente articolo non si applica l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua.

3. L'accordo di cui al comma 1 può altresì prevedere che i centri per l'impiego o i soggetti privati accreditati ai sensi dell'*articolo 12 del citato decreto legislativo n. 150 del 2015* possano partecipare alle attività di mantenimento e sviluppo delle competenze, da realizzare con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua, di cui all'*articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388*.

4. Il lavoratore che, nel periodo in cui usufruisce del servizio di cui al comma 2, accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, la cui impresa non

presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa del datore in essere, beneficia dell'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede sono soggette al regime fiscale applicabile ai sensi della disciplina vigente.

5. Nei casi di cui al comma 4, il lavoratore ha diritto altresì alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50 per cento del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto.

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.