

REDDITO DI CITTADINANZA ESONERO DAI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI PER LE AZIENDE CHE ASSUMONO

Dal mese di aprile 2019, con l'entrata in vigore delle disposizioni riguardanti la concessione del Reddito di Cittadinanza (RDC), ai datori di lavoro privati che assumono soggetti beneficiari del sussidio è riconosciuto l'esonero dei contributi previdenziali, sia per la quota a proprio carico, sia per quella del dipendente. Sono esclusi dall'agevolazione i premi ed i contributi dovuti all'Inail.

Le regole di funzionamento dell'esonero, sono contenute **nell'art. 8 del D.L n. 4/2019** così come modificato dalla **legge n. 26/2019**.

Caratteristiche dell'assunzione

L'assunzione del lavoratore beneficiario del RDC, deve essere a tempo pieno e indeterminato (è ammessa anche l'assunzione con contratto di Apprendistato, si ritiene, con tutte e tre le tipologie di Apprendistato attualmente vigenti).

Condizione imprescindibile per l'accesso all'esonero è che il datore di lavoro abbia preventivamente comunicato la disponibilità dei posti vacanti alla piattaforma digitale del reddito istituita presso l'Anpal e che su tali posti abbia assunto a tempo pieno e indeterminato il beneficiari del RDC. L'assunzione quindi di un soggetto beneficiario del sussidio senza la preventiva comunicazione alla piattaforma dell'Anpal, non comporterà alcun beneficio per l'azienda.

Importo e durata del beneficio per l'Impresa

Il beneficio consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail). L'esonero è riconosciuto:

- nel limite dell'importo mensile del reddito di cittadinanza percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione;
- per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario stesso, comunque in misura non inferiore a 5 mensilità;
- oppure, nella misura di 5 mensilità nel caso di rinnovo;
- per un importo comunque non superiore a 780 euro mensili, nel limite dei contributi previdenziali ed assistenziali, a carico del datore di lavoro e del lavoratore, per le mensilità incentivate, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail.

Il beneficio si estende sia alla quota di contributi a carico del datore di lavoro, che a quella dei lavoratori.

Casi di perdita del beneficio

Il datore di lavoro che assume col beneficio, deve mantenere in forza il lavoratore per almeno 3 anni. In caso di licenziamento effettuato nei 36 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito, maggiorato delle sanzioni civili per morosità. La restituzione non è richiesta, si ritiene, se il licenziamento è stato effettuato per ragioni di carattere disciplinare.

Altre condizioni per l'ottenimento da parte dell'azienda del beneficio

- Le agevolazioni non sono ammesse se l'assunzione agevolata dipende da un obbligo legale o contrattuale del datore di lavoro.
- Gli incentivi non spettano se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale. L'assunzione è ammessa solo se finalizzata all'assunzione di un lavoratore inquadrato in un livello diverso da quello dei lavoratori sospesi oppure sia effettuata presso una diversa unità produttiva.
- Gli incentivi non spettano in riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.
- L'esonero spetta a condizione che il datore di lavoro realizzi con l'assunzione del percettore del RDC, un incremento occupazionale netto. Tale incremento deve essere valutato esclusivamente con riferimento ai lavoratori a tempo indeterminato; il beneficio non spetta per i mesi per i quali l'incremento non si è realizzato e riprende a spettare per i mesi per i quali l'incremento occupazionale si ripristina a seguito di nuove assunzioni a tempo indeterminato.
- Gli incentivi sono fruiti nel rispetto del Regolamento dell'Unione Europea n. 1998/2006 sul "*de minimis*". Tale regolamento ha sostanzialmente introdotto alcune deroghe concernenti sovvenzioni degli Stati considerate di importo minimo, ritenendo che le stesse possano non essere considerate come "aiuti di Stato". Per la generalità delle imprese tale limite "minimo" fino al 31-12-2020 è di € 200.000,00. Il massimale "*de minimis*" si riferisce al totale delle agevolazioni, in qualsiasi forma, ottenute dall'impresa in un periodo di tre esercizi finanziari.
- Gli incentivi sono subordinati al possesso della regolarità dei versamenti contributivi e nell'adempimento degli obblighi contributivi.
- Gli incentivi sono subordinati all'osservanza, da parte del datore di lavoro, delle norme poste a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- Gli incentivi sono subordinati al rispetto, da parte del datore di lavoro, degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli territoriali o aziendali laddove sottoscritti.
- L'agevolazione spetta ai datori di lavoro che sono in regola con gli obblighi di assunzione dei lavoratori disabili.

Per ulteriori informazioni: AREA LAVORO-RELAZIONI SINDACALI

Tel. 059-894811 – f.vecchi@confapiemilia.it;

Dott. Stefano Bianchi
Direttore
Confapi Emilia

