

Studio Consulenza del Lavoro Bussinello - Demme

Verona, 12 Settembre 2022

CIRCOLARE N. 18/2022

A tutte le Aziende
Loro sedi

ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI DI LAVORATORI DI AZIENDE IN CRISI

La Legge di Bilancio 2022 ha previsto che l'esonero contributivo per l'occupazione giovanile, disposto con la legge di Bilancio 2021 possa essere riconosciuto in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato lavoratori, indipendentemente dalla loro età anagrafica, provenienti da imprese in *crisi aziendale*. La misura spetta anche in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato di lavoratori licenziati per riduzione di personale da dette imprese nei sei mesi precedenti o impiegati in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte delle medesime imprese.

L'INPS, con la Circolare n. 99 del 7 settembre 2022,

- specifica i requisiti dei datori di lavoro che possono accedere al beneficio, le tipologie dei rapporti di lavoro incentivati, la misura dell'incentivo
- e fornisce le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo.

La Legge di Bilancio 2022 (art. 1, comma 119) ha previsto, infatti, che l'esonero contributivo per l'occupazione giovanile, disposto con la legge di Bilancio 2021 possa essere riconosciuto in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato lavoratori, indipendentemente dalla loro età anagrafica, provenienti da imprese in crisi aziendale. La misura spetta anche in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato di lavoratori licenziati per riduzione di personale da dette imprese nei sei mesi precedenti o impiegati in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte delle medesime imprese.

Studio Consulenza del Lavoro Bussinello - Demme

L'esonero, come previsto dalla strutturale norma originaria (Legge di Bilancio 2021) si sostanzia in uno sgravio pari al 100% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro 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, Legge n. 269/2006 (non ci risulta sia mai stata "attiva" detta "struttura"; pertanto, crediamo che, ad oggi, la norma vada intesa quale coinvolgimento dei soggetti di cui al nuovo codice della crisi di impresa nell'ambito della Composizione Negoziata presso le Camere di Commercio; ma è un nostro commento).

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Sono destinatari della misura tutti i datori di lavoro privati anche non imprenditori ma la norma in commento non si applica alla Pubblica.

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, a prescindere dalla loro età anagrafica, provenienti da imprese in crisi aziendale ("gestita ai sensi della Legge n. 296/2006" – cita la norma – e, pertanto, il beneficio è applicabile solo agli esodati da "riduzione collettiva di personale", *olim* "procedura di mobilità").

In particolare, ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero, è necessario che il lavoratore sia riconducibile ad 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 verrà effettuata attraverso il codice fiscale del lavoratore sulla base delle informazioni periodicamente

Studio Consulenza del Lavoro Bussinello - Demme

rilasciate dal Ministero dello Sviluppo economico (MISE), mediante apposita richiesta da parte dell'INPS.

Non rientrano, fra le tipologie incentivate:

- l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulato a tempo indeterminato;
- il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale;
- le prestazioni di lavoro *occasional* (ex voucher);
- i rapporti di apprendistato di qualsiasi tipologia;
- i contratti di lavoro domestico.

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 e alle assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

MISURA DELL'INCENTIVO E PERIODO DI FRUIZIONE

L'esonero in trattazione

- spetta per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data dell'evento incentivato
- ed 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.

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'articolo 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006:

- 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;

Studio Consulenza del Lavoro Bussinello - Demme

- 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, è necessario il rispetto delle condizioni generali di accesso agli incentivi previste dall'art. 31 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;
- 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 i principi generali di cui all'articolo 31, comma 1, lettere a) e d) del medesimo decreto legislativo.

Pertanto, l'esonero può essere legittimamente riconosciuto:

- anche se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;

Studio Consulenza del Lavoro Bussinello - Demme

- 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.

COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

L'agevolazione 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 di Bilancio 2021 che è concesso nei limiti e alle condizioni di cui alla comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020 ed è espressamente subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del TFUE.

PROCEDIMENTO DI AMMISSIONE ALL'ESONERO

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

Pertanto, l'INPS, una volta ricevute le richieste dallo Studio

- verificherà l'esistenza del rapporto di lavoro o del trasferimento mediante la consultazione della banca dati delle comunicazioni obbligatorie;
- calcolerà l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata;
- verificherà la sussistenza della copertura finanziaria per l'esonero richiesto, con un incremento del 5% rispetto a quanto risultate dal calcolo precedente;
- verificherà per il tramite del MISE se i lavoratori siano in possesso dei requisiti legittimanti previsti;

e, in caso di sufficiente capienza di risorse per tutto il periodo agevolabile e di riscontro favorevole da parte del MISE, informerà che il datore di lavoro è stato autorizzato a fruire dell'esonero e individuerà l'importo massimo dell'agevolazione spettante.

Lo Studio, restando a disposizione delle Aziende Clienti, porge un cordialissimo saluto.

(dott. Dario Demme)