

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate

Roma, 02/08/2021

*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. 115

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*

OGGETTO: **Articolo 41 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, recante "Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali", convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106. Esonero per le assunzioni effettuate con contratto di rioccupazione (commi da 5 a 9). Prime indicazioni**

SOMMARIO: *Al fine di incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza*

epidemiologica, l'articolo 41 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, ha istituito il c.d. contratto di rioccupazione, quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, la cui stipulazione attribuisce al datore di lavoro il diritto a beneficiare, per un periodo massimo di sei mesi, dell'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali da questi dovuti, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Con la presente circolare l'Istituto fornisce le indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

INDICE

1. Premessa
2. Il contratto di rioccupazione
3. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio
4. Assetto, misura e durata dell'incentivo
5. Condizioni di spettanza dell'incentivo
 - 5.1 Condizioni generali
 - 5.2 Condizioni specifiche
6. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
7. Coordinamento con altri incentivi

1. Premessa

Il decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, recante "Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali" (di seguito, anche decreto Sostegni bis), convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, ha previsto all'articolo 41, comma 1, che: *"In via eccezionale, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021 è istituito il contratto di rioccupazione quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legislativo 14 settembre 2015, n. 150 nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica".*

Come previsto dal successivo comma 2 del predetto articolo 41, l'assunzione con il contratto di rioccupazione è subordinata alla definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo. Il progetto individuale di inserimento ha una durata di sei mesi, durante i quali trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

Il comma 5 del medesimo articolo 41, inoltre, introduce un esonero per i datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumono lavoratori con il suddetto contratto di rioccupazione. Tale esonero, riconosciuto per un periodo massimo di sei mesi, è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua,

riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Come specificato dal comma 9 dell'articolo 41, il beneficio "è concesso ai sensi della sezione 3.1 della 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», e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea".

Al riguardo, si rappresenta che in data 28 giugno 2021 le autorità italiane hanno notificato alla Commissione europea la misura in trattazione e che la medesima Commissione, con la decisione C(2021) 5352 final del 14 luglio 2021, ha autorizzato la concedibilità dell'esonero in oggetto e che il decreto Sostegni bis è stato convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106.

Con la presente circolare si forniscono le prime indicazioni riguardanti l'ambito di applicazione dell'esonero. Si precisa che, con apposito messaggio, saranno emanate le istruzioni per la fruizione della misura di legge in oggetto, con particolare riguardo al procedimento di richiesta di ammissione all'esonero, che sarà reso disponibile all'inizio del mese di settembre 2021, e alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

2. Il contratto di rioccupazione

Come anticipato in premessa, possono accedere all'esonero di cui all'articolo 41, commi da 5 a 9, del decreto Sostegni bis i datori di lavoro privati che assumano lavoratori con il contratto di rioccupazione disciplinato dal medesimo articolo 41, commi da 1 a 4.

Pertanto, qualora l'assunzione venga effettuata mediante il ricorso ad altre tipologie contrattuali, ancorché a tempo indeterminato, l'incentivo in oggetto non può trovare applicazione.

Ne deriva che l'instaurazione di un rapporto di lavoro nelle forme del contratto di apprendistato non legittima la fruizione dell'esonero di cui si tratta, in quanto il nuovo contratto di rioccupazione va considerato un *genus* speciale di rapporto a tempo indeterminato, che, in quanto tale, segue autonome regole riguardanti sia gli obblighi tra le parti che gli oneri contributivi.

Analogamente, non può considerarsi validamente instaurato un contratto di rioccupazione laddove si proceda alla trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine in corso. Nelle ipotesi di trasformazioni di contratti, infatti, il lavoratore non sarebbe titolare del requisito fondante il contratto di rioccupazione, consistente, come sopra descritto, nello stato di disoccupazione al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Inoltre, si sottolinea che la *ratio* del contratto di rioccupazione va collocata, come espressamente previsto dall'articolo 41, comma 1, del decreto-legge Sostegni bis, nell' "*incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legislativo 14 settembre 2015, n. 150 nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica*".

Ciò premesso, più specificamente, il contratto di rioccupazione consiste in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, stipulato in forma scritta ai fini della prova, diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.

Sul punto, si rappresenta che, a sensi del comma 1 del citato articolo 19, sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13 del medesimo decreto legislativo, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione a misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego.

Il contratto di rioccupazione prevede, con il consenso del lavoratore, un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo. Tale progetto individuale di inserimento ha una durata di sei mesi. Durante il periodo di inserimento trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Pertanto, si sottolinea che è onere delle parti portare a compimento il progetto individuale di inserimento previsto nel contratto, si rappresenta che il recesso datoriale dal rapporto *ante tempus* comporta l'applicazione di quanto già previsto dagli articoli 2 e 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, ossia la possibile reintegra del lavoratore o la corresponsione di una indennità risarcitoria.

Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di rioccupazione.

Se, al termine del periodo di inserimento, nessuna delle parti recede dal contratto, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per quanto non espressamente previsto dall'articolo 41 del decreto Sostegni bis, al contratto in trattazione si applica la disciplina ordinaria in materia di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

3. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere al beneficio di cui all'articolo 41, commi da 5 a 9, del decreto-legge in trattazione, i datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che abbiano effettuato nuove assunzioni mediante il contratto di rioccupazione disciplinato dal medesimo articolo 41, commi da 1 a 4, nel periodo compreso tra il 1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021.

L'esonero in oggetto è riconosciuto ai datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

Pertanto, la misura in trattazione non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165[1].

Infine, l'incentivo non può essere riconosciuto nei riguardi delle imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020 e successive modificazioni [2].

4. Assetto, misura e durata dell'incentivo

L'importo dell'esonero in esame, valevole per le sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate con contratto di rioccupazione nel periodo dal 1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 100% dei

complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile.

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 alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile.

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

- il 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 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, 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'articolo 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'articolo 40, comma 9, del D.lgs n. 148/2015;
- il 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.

Sono altresì esclusi dall'applicazione dell'esonero i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'articolo 41, comma 5, del decreto Sostegni bis.

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.

Pertanto, come già chiarito con riferimento ad altri esoneri contributivi, si precisa che non sono oggetto di agevolazione le seguenti forme di contribuzione:

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4,

del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166.

Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, comma 15, della legge n. 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo. Al riguardo, si sottolinea che il successivo comma 16 del medesimo articolo 3 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 6.000 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché, inoltre, l'esonero contributivo introdotto dal decreto Sostegni bis opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 – destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del c.c. - l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Inoltre, nei casi di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92, 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, l'articolo 41, comma 5, del decreto Sostegni bis specifica che la misura spetta per un periodo massimo di sei mesi a partire dalla data dell'evento incentivato.

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, ivi comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Si precisa, infine, che l'agevolazione in argomento spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare e che l'Istituto autorizzerà la fruizione della misura solo dopo avere verificato la sufficiente capienza di risorse. Come previsto dall'articolo 41, comma 10, del decreto-legge Sostegni bis, infatti, il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 585,6 milioni di euro per l'anno 2021 e a 292,8 milioni di euro per l'anno 2022. Al riguardo, si sottolinea che l'INPS provvederà al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e a comunicare i risultati di tale attività al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio dovesse emergere il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non potranno essere adottati altri provvedimenti concessori e le domande inoltrate all'Istituto, volte al riconoscimento della misura, verranno rigettate per carenza di fondi.

5. Condizioni di spettanza dell'incentivo

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del D.lgs n. 150/2015, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, infine, da taluni presupposti specificamente

previsti dal decreto Sostegni bis.

5.1 Condizioni generali

L'articolo 41, comma 6, del decreto Sostegni bis prevede espressamente che il riconoscimento dell'agevolazione in oggetto è subordinato al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del D.lgs n. 150/2015. Pertanto, l'esonero contributivo di cui si tratta non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1. l'assunzione 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 che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (cfr. l'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, 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 alla assunzione di altri lavoratori;
2. presso il datore di lavoro 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 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 (cfr. l'art. 31, comma 1, lettera c). Nello specifico, si rileva al riguardo che, nell'attuale situazione occupazionale, l'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale dipendente dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 è assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. EONE) [\[3\]](#). Pertanto, laddove l'azienda sia interessata da sospensioni del lavoro per le causali collegate all'emergenza epidemiologica in atto, può comunque procedere a nuove assunzioni mediante instaurazione di un contratto di rioccupazione e, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, accedere alla correlata agevolazione in trattazione.

Inoltre, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31, nella parte in cui dispone, al comma 1, lettera e), che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, al successivo comma 3, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda quanto ribadito dall'articolo 31, comma 1, lettera a), del D.lgs n. 150/2015, in base al quale gli incentivi all'occupazione non spettano se l'assunzione 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. La predetta condizione ostativa è evidentemente preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione, nel presupposto fondamentale che l'incentivo medesimo sia esclusivamente finalizzato a creare "nuova occupazione". Con riferimento all'incentivo di cui all'articolo 41, commi da 5 a 9, del decreto Sostegni bis, nonostante l'espresso richiamo al

rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, si rappresenta che la portata dell'agevolazione ha una natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni dell'articolo 31, comma 1, lettera a), del D.lgs n. 150/2015. Pertanto, per le assunzioni con contratto di rioccupazione a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito della presente circolare, si può fruire dell'esonero contributivo in trattazione, a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

A titolo meramente esemplificativo, può fruire dell'esonero contributivo previsto al citato articolo 41, commi da 5 a 9, il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24 del D.lgs n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato e 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.

Allo stesso modo, ha diritto all'esonero contributivo il datore di lavoro privato 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), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

Parimenti, l'esonero contributivo può trovare applicazione per le assunzioni obbligatorie, effettuate ai sensi dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, di lavoratori disabili.

Analoga conclusione deve ritenersi altresì valida per gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva, tra i quali si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentra a un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

Inoltre, si fa presente che, per l'esonero in trattazione, non trova applicazione il disposto di cui all'articolo 31, comma 1, lettera d), del D.lgs n. 150/2015, secondo il quale l'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi 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. Tale previsione deve essere ricondotta alla finalità di contrastare comportamenti volti esclusivamente a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese.

Nel caso dell'esonero in trattazione, infatti, la finalità di contrastare comportamenti volti a reiterare in capo a soggetti collegati la fruizione della medesima agevolazione per il medesimo lavoratore, deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'articolo 41, comma 7, del decreto-legge Sostegni bis, in base al quale: *"Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del presente articolo"*.

In base al suddetto disposto, anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore, effettuate nel periodo di vigenza del contratto di rioccupazione da parte di datori di lavoro collegati, il beneficio, per il successivo rapporto è riconoscibile per la durata dell'eventuale periodo residuo.

Per le suesposte motivazioni, anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 del medesimo articolo 31 del D.lgs n. 150/2015 - secondo il quale, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato - deve considerarsi assorbito dal disposto del citato comma 7.

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, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, di seguito elencate:

- 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.

5.2 Condizioni specifiche

In relazione ai vincoli propri dell'esonero previsto dal decreto Sostegni bis, il diritto alla legittima fruizione della misura è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, effettuata mediante contratto di rioccupazione, delle seguenti condizioni:

1. il lavoratore, alla data della nuova assunzione, deve trovarsi in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del D.lgs n. 150/2015;
2. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva. Con specifico riferimento ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, si rappresenta che non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporta, in quanto trattasi di fattispecie *sui generis*, in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare il lavoratore cessato dal rapporto;
3. decadono dal beneficio dell'esonero e devono restituire quanto fruito i datori di lavoro che procedono:
 - al licenziamento del lavoratore per cui si beneficia dell'agevolazione durante o al termine del periodo di inserimento di cui all'articolo 41, comma 3, del decreto Sostegni bis;
 - al licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale del lavoratore assunto con l'esonero in trattazione, nei sei mesi successivi all'assunzione agevolata.

Inoltre, con specifico riferimento alle ipotesi di revoca del beneficio, si sottolinea che come espressamente previsto dal già citato articolo 41, comma 7, del decreto Sostegni bis, *"ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del presente articolo"*.

Dalla citata disposizione deriva che se il lavoratore, per il quale è stata già parzialmente fruita l'agevolazione, viene nuovamente assunto dal medesimo o da altro datore di lavoro con contratto di rioccupazione, per il nuovo rapporto si può fruire della medesima misura di esonero per i mesi residui spettanti.

Sul punto, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, il precedente periodo di fruizione, anche se revocato, deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Inoltre, con specifico riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, si ribadisce che l'esonero di cui al decreto Sostegni bis può trovare applicazione per le sole assunzioni a tempo indeterminato con contratto di rioccupazione effettuate nel periodo dal 1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021.

Infine, si chiarisce che, in caso di dimissioni del lavoratore, il beneficio contributivo trova applicazione per il periodo di effettiva durata del rapporto di lavoro.

6. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

L'articolo 41, comma 9, del decreto Sostegni bis stabilisce che il beneficio in argomento è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final*, del 19 marzo 2020, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (c.d. *Temporary framework*), e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione, ed è altresì subordinato, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

Come rilevato in premessa, si rappresenta che in data 28 giugno 2021 le autorità italiane hanno notificato alla Commissione europea la misura in trattazione e che la medesima Commissione, con la decisione C(2021) 5352 *final* del 14 luglio 2021, ha autorizzato la concedibilità dell'esonero in oggetto.

Si ricorda che, in base alla suddetta sezione 3.1, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere) o non superiore a 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019^[4];
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese^[5] che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 31 dicembre 2021^[6].

Inoltre, rilevato che per l'aiuto di cui all'articolo 41, commi da 5 a 9, del decreto legge Sostegni bis, riconosciuto in conformità a quanto disposto dal *Temporary Framework*, trova applicazione la previsione normativa di cui all'articolo 53 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, secondo la quale i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi (c.d. clausola Deggendorf), "accedono agli aiuti previsti da atti legislativi o amministrativi adottati, a livello nazionale, regionale o territoriale, ai sensi e nella vigenza della comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020, C (2020)1863, "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e successive modificazioni, al netto dell'importo dovuto

e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione".

In considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, si rammenta che l'INPS provvederà a registrare la misura nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato. Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa, infine, che l'agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale, in virtù di quanto già previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera e), del D.lgs n. 150/2015, sarà a carico dell'utilizzatore.

7. Coordinamento con altri incentivi

Ai sensi dell'articolo 41, comma 8, del decreto Sostegni bis, l'esonero contributivo in trattazione è cumulabile, per il periodo di durata del rapporto successivo ai sei mesi, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente.

Dalla disposizione sopra richiamata si evince che la fruizione del beneficio introdotto dal decreto Sostegni bis non osta al riconoscimento di ulteriori esoneri contributivi. Tuttavia, per tutta la durata di fruizione del beneficio previsto dal decreto Sostegni bis, in considerazione dell'entità della misura, pari al 100% della contribuzione datoriale dovuta, troverà applicazione soltanto il suddetto esonero. Dal mese successivo a quello in cui ha termine il periodo di fruizione dell'agevolazione, avente durata massima pari a sei mesi, potranno successivamente trovare applicazione gli ulteriori esoneri o agevolazioni eventualmente spettanti. Si chiarisce, al riguardo, che il periodo di durata massima di tali ultimi esoneri dovrà essere calcolato al netto del periodo di fruizione dell'esonero contributivo previsto dal decreto Sostegni bis. Pertanto, qualora il datore di lavoro interessato intenda avvalersi prima dell'esonero per l'instaurazione del contratto di rioccupazione e, successivamente, dell'esonero per l'assunzione di donne svantaggiate, avrà diritto all'agevolazione in trattazione per sei mesi e, a decorrere dal mese successivo a quello in cui ha termine la fruizione dell'esonero in trattazione, potrà avvalersi dell'esonero per l'assunzione di donne svantaggiate previsto dalla legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021) per ulteriori dodici mesi (si ricorda, al riguardo, che per le assunzioni a tempo indeterminato l'agevolazione per le donne svantaggiate spetta per massimo diciotto mesi; nel caso di fruizione del beneficio in continuità rispetto all'esonero rioccupazione, alla durata teorica di diciotto mesi vanno scomputati i mesi in cui si è già fruito dell'esonero rioccupazione). Analogamente, qualora venga assunto un soggetto disabile, per i primi sei mesi del rapporto si può accedere all'esonero rioccupazione e, al termine della fruizione del beneficio, si potrà accedere, qualora vi sia una specifica autorizzazione al riguardo, all'incentivo per assunzione di disabili per il periodo residuo utile.

La regola così descritta della fruizione in successione di più misure vale anche nelle ipotesi in cui ci si intenda avvalere di agevolazioni non rientranti specificamente nell'alveo degli incentivi all'assunzione. In particolare, con riferimento alla c.d. Decontribuzione Sud di cui alla legge di Bilancio 2021, la stessa, in presenza di tutte le condizioni legittimanti la fruizione, potrà trovare applicazione, per il medesimo lavoratore, solo dal mese successivo rispetto al termine di fruizione dell'esonero rioccupazione e per il periodo di durata della suddetta Decontribuzione Sud.

Infine, con riferimento agli incentivi per l'assunzione di giovani previsti dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018), e dalla legge di Bilancio 2021, si rammenta che in forza della specifica previsione di cui all'articolo 1, comma 114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, tali esoneri non sono cumulabili con *"altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente limitatamente al periodo di applicazione degli stessi"*. Dal combinato disposto di tale previsione con quanto precipuamente previsto dall'articolo 41, comma 8, del decreto Sostegni bis, deve evincersi che anche nelle ipotesi di assunzioni di giovani con contratto di rioccupazione si possa accedere prima all'esonero in trattazione per un periodo massimo di sei mesi e, dal mese successivo al termine della

fruizione del contratto di rioccupazione, si possa poi accedere per il periodo residuo (trenta mesi o, nelle ipotesi di assunzioni di giovani nelle regioni del Mezzogiorno, per il solo esonero di cui alla legge di Bilancio 2021, quarantadue mesi) all'esonero giovani.

Il Direttore Generale vicario
Vincenzo Caridi

[1] Con riferimento all'individuazione dei datori di lavoro privati, cfr. le circolari n. 40/2018 e n. 57/2020, relative all'esonero contributivo previsto dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205, per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani.

[2] Le imprese escluse sono quelle che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE al settore "K" - Financial and insurance activities. Si evidenzia che la sezione K della NACE, con le relative divisioni (codice a 2 cifre), gruppi (codice a 3 cifre) e classi (codice a 4 cifre), corrisponde a quella dell'Ateco2007. Tutti i codici Ateco (a 6 cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, fanno parte della divisione K della classificazione Ateco2007.

[3] Cfr., sul punto, le circolari n. 38/2020, n. 47/2020 e n. 84/2020.

[4] La comunicazione C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020 alla quale si fa riferimento è quella nella versione consolidata a seguito delle modifiche intervenute con comunicazioni C(2020) 2215 del 3 aprile 2020, C(2020) 3156 dell'8 maggio 2020, C(2020) 4509 del 29 giugno 2020, C(2020) 7127 del 13 ottobre 2020 e C(2021) 564 del 28 gennaio 2021.

[5] Per la nozione di microimpresa o piccola impresa si rinvia a quanto previsto dall'allegato I del Regolamento (UE) n. 651/2014.

[6] Il termine del 31 dicembre 2020 presente nel testo originario del *Temporary Framework* è stato oggetto di proroga al 30 giugno 2021 dalla Comunicazione C (2020) 7127 *final* del 13 ottobre 2020 e ulteriormente differito al 31 dicembre 2021 dalla Comunicazione C (2021) 564 *final* del 28 gennaio 2021, con la quale è stato anche aumentato il massimale concedibile.