

Assunzione di persone beneficiarie del reddito di cittadinanza

Beniamino Gallo – Esperto in materia previdenziale

Cos'è il Reddito di cittadinanza? Quali sono i vantaggi per i beneficiari del RdC? Quali sono gli incentivi per i datori di lavoro che assumono? Quali sono i casi in cui la contribuzione è esclusa dallo sgravio? Quale tipologia di rapporto di lavoro consente l'accesso agli sgravi? Quali sono i datori di lavoro che possono accedere al beneficio? Cosa accade se il lavoratore viene licenziato o il RdC viene revocato? Come si conciliano gli incentivi per le assunzioni con la normativa sugli Aiuti di stato?

Il "Reddito di cittadinanza", abbreviato in RdC, è una prestazione di natura sociale di contrasto alla povertà istituito, a decorrere dal 1° aprile 2019, dal D.L. n. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26/2019 e consiste in un trattamento economico a favore dei soggetti in particolare stato di bisogno, finalizzato a favorirne la riqualificazione ai fini di un reinserimento lavorativo e sociale, congiuntamente all'attivazione di politiche attive del lavoro.

Inoltre, per favorire l'inserimento o il reinserimento del lavoratore nel mondo del lavoro, ai datori di lavoro che li assumono sono concesse delle agevolazioni.

Il beneficio economico del RdC è diviso in due quote:

- una quota reddituale, graduata in relazione alla composizione del nucleo familiare;
- una quota di aiuto per il pagamento di affitti e mutui per l'abitazione.

I requisiti principali per la concessione del RdC sono collegati alla cittadinanza, alla residenza e alla disponibilità economica del nucleo familiare. Per il calcolo effettivo di quanto spettante al cittadino si utilizza il parametro della "scala di equivalenza" che ha la finalità di riconoscere un importo del beneficio più elevato ai nuclei familiari più numerosi o con la presenza di familiari disabili, a parità di condizioni economiche, rispetto agli altri nuclei familiari.

Le prime istruzioni operative sul RdC sono state dettate dall'Inps con la circ. n. 43/2019. Le correzioni apportate al decreto dalla legge n. 26 sono state recepite con la circ. n. 100/2019. I benefici per i datori di lavoro che assumono percettori di RdC sono stati, invece, illustrati con la circ. n. 104/2019.

Beneficio economico

Il beneficio economico si calcola su base annua, viene erogato in quote mensili (12 mesi) e si compone di:

- **quota a integrazione del reddito** (quota A) il cui importo si ottiene moltiplicando il valore annuo di € 6.000 per il parametro della scala di equivalenza del nucleo familiare. L'importo massimo annuo erogabile è pari a € 13.200 (€ 6.000 moltiplicato il valore massimo della scala di equivalenza pari a 2,2), € 1.100 mensili;
- **quota per l'affitto** (quota B) fino a un massimo di € 3.360 annui, pari a € 280 mensili. In alternativa, per i nuclei familiari che hanno un mutuo in corso, la quota B è concessa nella misura della rata mensile del mutuo per un massimo di € 1.800 annui, pari a € 150 mensili.

Le due quote sono indipendenti tra loro per cui si potrà avere diritto, ad esempio, solo alla quota A se si è in abitazione di proprietà senza mutuo, oppure solo alla quota B per coloro che hanno un ISEE inferiore a € 9.360 ma con un reddito familiare pari o superiore alla quota massima erogabile come integrazione del reddito (quota A).

Complessivamente non si potrà percepire una somma superiore a € 9.360 moltiplicata per il parametro della scala di equivalenza e ridotta per il valore del reddito familiare. L'importo non può comunque essere inferiore a € 480 annui, pari a € 40 mensili, a titolo di integrazione al reddito e contributo per l'affitto (per le modalità di calcolo del RdC si rinvia alla circ. n. 43/2019).

Il RdC decorre dal mese successivo a quello della richiesta, viene concesso per una durata massima di 18 mesi e può essere rinnovato dopo un periodo di sospensione di un mese.

In caso di svolgimento di attività di lavoro dipendente, il RdC del nucleo familiare è ridotto, a tal fine i datori di lavoro, dal mese di aprile 2019 devono indicare nel modello UNILAV anche la retribuzione spettante al lavoratore che si assume. Il lavoratore è comunque tenuto a comunicare all'Inps l'avvio dell'attività entro 30 giorni.

Vantaggi per i datori

Incentivi per i datori di lavoro

Per agevolare l'inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti a rischio di emarginazione sociale, le disposizioni che hanno introdotto il RdC, hanno previsto delle agevolazioni per i datori di lavoro che assumono i percettori del RdC.

In particolare, il beneficio consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e 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 RdC percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un importo comunque non superiore a € 780 mensili. Dal beneficio che comunque non potrà superare il limite dei contributi previdenziali e assistenziali, a carico del datore di lavoro e del lavoratore, sono esclusi i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- 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, ovvero, nella misura fissa di 5 mensilità nel caso di rinnovo del RdC;

L'assunzione di un componente del nucleo familiare che porta in dote al datore di lavoro che lo assume l'importo massimo di € 780 mensili non impedisce l'assunzione agevolata degli altri componenti del nucleo. Infatti, dopo l'assunzione del componente del nucleo familiare, l'importo del RdC spettante al nucleo viene ricalcolato in base alle nuove condizioni economiche del nucleo. Qualora sussista un residuo di RdC spettante, questo viene messo in pagamento e qualunque sia il suo importo, consente comunque l'assunzione agevolata per gli altri componenti del nucleo.

Per consentire la rideterminazione del RdC, il lavoratore che viene assunto deve comunicare all'Inps, entro 30 giorni dall'avvio dell'attività, il reddito annuo presunto per tale lavoro. Questo maggior reddito, dal mese successivo all'inizio del lavoro, sarà preso in considerazione per l'80% del suo valore ai fini del calcolo del nuovo importo di RdC spettante al nucleo.

Tale importo costituirà la base di partenza per determinare il contributo spettante per eventuali nuove assunzioni di membri del nucleo.

Ad ogni modo, gli importi del beneficio calcolati al momento delle assunzioni si cristallizzano e non risentono delle variazioni dell'importo del RdC spettante al nucleo per i mesi successivi all'assunzione.

Per i rapporti di lavoro avviati nel corso del mese, le soglie mensili devono essere parametricate alla durata effettiva

del rapporto di lavoro nel mese. L'importo giornaliero si ottiene dividendo l'importo mensile per 31, a prescindere dal numero dei giorni effettivi del mese (ad es. febbraio, marzo o aprile).

Un ulteriore beneficio di natura previdenziale è previsto a favore del lavoratore in quanto, pur a fronte di una ridotta contribuzione versata sia dal datore di lavoro che dallo stesso lavoratore, ai fini pensionistici sull'estratto conto del lavoratore la contribuzione sarà accreditata per intero sulla retribuzione spettante.

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

Lavoratore che accetta una offerta di lavoro oltre i 250 Km

Nel caso in cui il lavoratore abbia accettato un'offerta di lavoro oltre i 250 Km dalla sua residenza, ha diritto a fruire del RdC a compensazione delle spese da sostenere per il trasferimento. Tuttavia si tratta di una condizione che non ha effetti sulla misura del beneficio spettante a chi lo assume. Pertanto, in questo caso al datore di lavoro spetterà il beneficio in relazione al RdC del nucleo e contemporaneamente al lavoratore continuerà ad essere erogato l'importo spettante per la durata prevista.

Contribuzione esclusa dallo sgravio

Oltre ai premi Inail, dallo sgravio devono essere escluse le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle che hanno natura solidaristica. Sono quindi esclusi dall'esonero il contributo per il finanziamento del Fondo di Tesoreria, nonché il contributo ai Fondi bilaterali di solidarietà, compreso il Fondo di integrazione salariale. Devono inoltre essere escluse dallo sgravio, le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:

- il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile, destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua;
- il contributo di solidarietà del 10% sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo per coloro che superano il massimale annuo e che erano già iscritti alla previdenza obbligatoria alla data del 31 dicembre 1995;

Procedure del personale

Vantaggi per i datori

- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti che superano il massimale annuo e che risultavano già iscritti al 31 dicembre 1995.

Tipologia di rapporto di lavoro

Per l'accesso al beneficio, l'assunzione di soggetti beneficiari del RdC deve essere a tempo pieno e indeterminato (art. 8, D.L. n. 4/2019). L'assunzione è ammessa per le qualifiche di Operaio e Impiegato anche se instaurata mediante il vincolo associativo con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001. È altresì ammessa l'assunzione con contratto di apprendistato. È infine ammessa per le assunzioni a tempo pieno e indeterminato da parte delle Agenzie di somministrazione, anche per la somministrazione a tempo determinato ma esclusivamente a tempo pieno e non anche a tempo parziale. In sintesi, l'assunzione deve essere a tempo pieno e indeterminato mentre la somministrazione può anche essere a tempo determinato purché a tempo pieno.

Le agevolazioni non sono riconosciute per l'assunzione di dirigenti, per il rapporto di lavoro domestico e per il lavoro intermittente.

L'assunzione deve avvenire a tempo pieno, tuttavia, in alcuni casi eccezionali, è possibile trasformare il rapporto a tempo parziale continuando a godere del beneficio. Ci si riferisce in particolare alla trasformazione del rapporto per lavoratori con gravi patologie e quelli che chiedono di ridurre l'orario, invece di utilizzare il congedo parentale (art. 8, D.Lgs. n. 81/2015). In tal caso il beneficio continua a trovare applicazione però il datore di lavoro dovrà proporzionare l'importo a suo tempo riconosciuto, alla quantità di lavoro ridotto prestato.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Condizione imprescindibile per l'accesso al beneficio è che il datore di lavoro privato che assume abbia preventivamente comunicato la disponibilità dei posti vacanti alla Piattaforma digitale del RdC istituita presso l'Anpal e che su tali posti abbia assunto a tempo pieno e indeterminato il beneficiario di RdC.

L'assunzione quindi di un soggetto beneficiario del RdC senza la preventiva comunicazione, ovvero per posizioni diverse da quelle comunicate alla piattaforma dell'Anpal, non comporterà alcun beneficio a favore del datore di lavoro.

L'incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati di qualsiasi settore di attività, compresi i datori di lavoro

agricolo. Al beneficio sono ammessi anche i datori di lavoro che non hanno natura di impresa, quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche, compresi i gruppi parlamentari di Camera e Senato (Min. lav., interp. n. 30/2015), o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, proprietari di fabbricati, ecc.

Tra i soggetti beneficiari sono inclusi anche gli enti pubblici economici (EPE) che, pur essendo dotati di personalità giuridica di diritto pubblico, svolgono in via principale o esclusiva un'attività economica in regime di concorrenza con gli altri imprenditori privati che operano nel medesimo settore. Rientrano, infine, tra i datori di lavoro imprenditori, gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale.

Restano escluse dal beneficio le assunzioni effettuate dalla Pubblica amministrazione, dalle Asl, dalle Ipab, anche se trasformate in Asp (Aziende pubbliche servizi alla persona), le Agenzie statali ecc., in sostanza tutti i soggetti rientranti nel novero della Pubblica amministrazione, elencati all'art. 1 c. 2, D.Lgs. n. 165/2001.

Assunzione con l'intervento degli Enti di formazione

L'assunzione può avvenire anche a seguito di un percorso formativo e di riqualificazione professionale, svolto a favore del beneficiario di RdC dagli Enti di formazione accreditati. In questo caso, l'importo complessivo del beneficio spettante viene suddiviso nel 50% a favore del datore di lavoro e nel 50% a favore dell'Ente di formazione. Deve trattarsi di Ente che ha stipulato, presso i CPI e presso i soggetti accreditati (se tale possibilità è prevista da leggi regionali), un Patto di Formazione. Quest'ultimo può essere stipulato anche dai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua (si veda l'art. 118, legge n. n. 388/2000).

Per l'Ente di formazione il beneficio viene riconosciuto sotto forma di sgravio da detrarre dai contributi dovuti dai propri dipendenti sulla base delle medesime regole previste per il datore di lavoro che assume.

In sintesi, per ciascuno dei soggetti, datore di lavoro ed Ente formativo, l'esonero è riconosciuto:

- nel limite della metà dell'importo mensile del RdC percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, nel limite dei contributi dovuti;
- per un importo comunque non superiore a € 390 mensili, nel limite dei contributi previdenziali e assistenziali, a carico del datore di lavoro e del lavoratore, per le

Vantaggi per i datori

mensilità incentivate, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail;

- per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e il numero di mensilità già godute dal beneficiario stesso, comunque non inferiore a 6 mensilità. In caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto ad avvisare l'Ente formativo che cesserà anch'esso dal beneficio dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ovvero, nella misura fissa di 6 mensilità per metà dell'importo del RdC nel caso di rinnovo.

Cumulabilità degli incentivi

Lo sgravio è compatibile e cumulabile con l'incentivo disposto dall'art. 1, c. 247, legge n. 145/2018 (Legge di bilancio per il 2019) per le assunzioni nel Mezzogiorno nel biennio 2019-2020 (Incentivo Occupazione Sviluppo Sud). In caso di cumulo, in prima battuta il datore di lavoro fruisce dell'esonero per le assunzioni nel Mezzogiorno e per la parte residua dei contributi eventualmente ancora dovuti per il lavoratore agevolato, fruisce dell'esonero previsto dal D.L. n. 4/2019 (Reddito di cittadinanza). Nel caso in cui il datore di lavoro abbia esaurito gli esoneri contributivi in forza della legge di bilancio 2019, gli sgravi contributivi connessi all'assunzione di percettori di RdC sono fruiti sotto forma di credito di imposta per il datore di lavoro. Sarà il Ministero del lavoro a stabilire con proprio decreto, le modalità operative per fruire degli esoneri cumulati.

Restituzione degli incentivi a seguito di licenziamento del lavoratore

In caso di licenziamento, effettuato nei 36 mesi successivi, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito, maggiorato delle sanzioni civili per morosità (TUR maggiorato di 5,5%), previste dall'art. 116, c. 8, lett. a), legge n. 388/2000.

L'importo che il datore di lavoro deve restituire è pari all'intero ammontare dell'incentivo, compresa la quota che è andata a beneficio del lavoratore.

La restituzione non è richiesta nel caso in cui il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo, mentre il datore di lavoro è tenuto alla restituzione in caso di dimissioni del lavoratore per giusta causa dal momento che le dimissioni non sono derivanti dalla volontà del lavoratore ma dal comportamento del datore di lavoro che rendono non possibile la continuazione del rapporto di lavoro. È tenuto inoltre alla restituzione nel caso in cui il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo sia stato dichiarato illegittimo dalla magistratura.

Con riguardo all'apprendistato, l'esercizio della facoltà di recesso dal rapporto di lavoro al termine del periodo formativo comporta la restituzione dell'incentivo, salvo il caso di recesso per mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, attestato dall'istituzione formativa, nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 42, c. 3, D.Lgs. n. 81/2015).

È tenuto, infine, a restituire l'incentivo nei casi di interruzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di prova. Non è tenuto, invece, a restituire l'incentivo nei casi di automatica risoluzione del contratto di lavoro previsti dai Ccnl al raggiungimento dell'età pensionabile del dipendente.

In caso di assunzioni a seguito dell'intervento degli Enti formativi, la perdita dei benefici da parte del datore di lavoro non fa perdere il beneficio anche all'Ente formatore che continuerà a beneficiarne per l'importo e la durata inizialmente prevista.

Revoca del RdC

La revoca successiva del RdC, ancorché dipendente da comportamento del lavoratore, se disposta successivamente all'assunzione del beneficiario del RdC, comporta la perdita della parte di incentivo non ancora fruito, sia per il datore di lavoro sia per l'Ente di formazione accreditato. Non si restituiscono le somme già riscosse.

Trasferibilità dell'incentivo nelle operazioni societarie e appalto

Il beneficio in corso di godimento è trasferito al datore di lavoro subentrante nel caso di cessione di contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario che ha diritto a proseguire la fruizione del beneficio per il periodo residuo.

Anche nei casi di operazioni societarie ai sensi dell'art. 2112 c.c. il beneficio prosegue fino alla naturale scadenza con il cessionario in quanto, in caso di trasferimento di azienda il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Non è ammesso, invece, il trasferimento dell'incentivo nei casi di subentro del datore di lavoro in un appalto, anche se chi subentra è obbligato in virtù delle clausole sociali all'assunzione dei lavoratori già occupati nel medesimo appalto, in quanto la fattispecie non configura un'operazione societaria ma una cessazione del vecchio rapporto e una nuova assunzione da parte del subentrante nell'appalto.

Procedure del personale

Vantaggi per i datori

Incremento occupazionale

L'agevolazione spetta a condizione che il datore di lavoro realizzi con l'assunzione del percettore di RdC un incremento occupazionale netto.

Derogando dalla regola generale per il calcolo dell'incremento occupazionale, stabilita dall'art. 31, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 150/2015, Quadro generale per la concessione degli incentivi, in questo specifico caso, l'incremento deve essere valutato esclusivamente con riferimento ai lavoratori a tempo indeterminato.

Il calcolo dell'incremento occupazionale si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

Il beneficio non spetta per i mesi per i quali l'incremento non 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.

Si ricorda ancora una volta che il criterio di calcolo dell'incremento occupazionale, deroga anche dalle disposizioni dettate in materia dalla UE. In linea generale, le regole di calcolo della forza dettate dalla UE si basano sul concetto di ULA (Unità Lavoro Annuo) che tiene conto anche delle frazioni di ULA rappresentate dai lavoratori a tempo determinato. In questo caso però, non si dovrà tenere conto dei lavoratori a termine ma si dovrà utilizzare un apposito criterio di calcolo che tiene conto solo dei lavoratori a tempo indeterminato.

Compatibilità con la normativa sugli Aiuti di stato

Gli incentivi sono fruiti nel rispetto del regolamento sugli aiuti di stato di importanza minore "de minimis". Per la generalità delle imprese, il limite del "de minimis", dal 1° gennaio 2014 e fino al 31 dicembre 2020, è fissato in € 200.000 nel triennio, mentre nel settore del trasporto su strada è fissato in € 100.000 (Regolamento (UE) n. 1407/2013, art. 107 e 108) e in quello agricolo in € 15.000 (Regolamento (UE) n. 1408/2013).

Il limite "de minimis", si riferisce al totale delle agevolazioni, in qualsiasi forma, ottenute dall'impresa in un periodo di 3 esercizi finanziari. Dal punto di vista dell'impresa il

limite, in pratica, non rappresenta una franchigia ma agisce come un tetto, riferito ad un periodo triennale, del totale delle agevolazioni ottenibili da strumenti sottoposti a regime "de minimis". Pertanto, qualora l'agevolazione che si sta chiedendo superi anche di un solo euro il tetto, è l'intero importo dell'agevolazione che non può essere concesso e non solo la parte eccedente il tetto.

I limiti economici de minimis si applicano tenendo conto del criterio dell'"Impresa unica". Ai fini dell'applicazione dei regolamenti, s'intende per "impresa unica" l'insieme delle imprese fra le quali esiste almeno una delle seguenti relazioni:

- a)** un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- b)** un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- c)** un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- d)** un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Le imprese fra le quali intercorre una delle relazioni di cui alle lett. da a) a d), per il tramite di una o più altre imprese sono anch'esse considerate un'impresa unica.

In caso di lavoratori somministrati, il tetto "de minimis" va calcolato con riferimento all'utilizzatore.

Condizioni generali per il riconoscimento dell'agevolazione

Infine, per il riconoscimento dell'agevolazione contributiva il datore di lavoro deve rispettare gli altri obblighi di origine nazionale previsti dal Quadro generale per le assunzioni agevolate e regolarità contributiva di cui all'art. 31, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 150/2015.

Regolarità contributiva

Per tutti i datori di lavoro, gli incentivi sono subordinati al possesso della regolarità (art. 1, c. 1175 e 1176, legge n. 296/2006):

- regolarità dei versamenti contributivi e adempimento degli obblighi contributivi;
- osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali,

Vantaggi per i datori

laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Obbligo di assunzione – Diritto di precedenza

Le agevolazioni contributive non sono ammesse se l'assunzione agevolata dipende da un obbligo legale o contrattuale. Pertanto l'agevolazione non è ammessa se il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza. Non è ammessa anche quando l'assunzione è effettuata in violazione del diritto di precedenza di altro lavoratore. Il diritto di precedenza deve essere esercitato dal lavoratore per iscritto entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto, nelle more della comunicazione scritta del lavoratore, il datore di lavoro è libero di assumere chi vuole.

Verifica delle sospensioni per Cigs

L'incentivo non spetta se il datore di lavoro abbia 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.

Elementi di relazione tra il datore di lavoro che assume e quello di provenienza del lavoratore

L'incentivo non spetta con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei 6 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; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

Tardivo inoltro delle comunicazioni obbligatorie

L'inoltro tardivo delle comunicazioni obbligatorie comporta la perdita dell'incentivo tra la data di stipula del rapporto di lavoro e quella di invio della comunicazione.

Normativa sulle assunzioni dei disabili

Infine, e questa è una ulteriore condizione espressamente prevista per chi assume il beneficiario del RdC, l'agevolazione non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione di lavoratori disabili previsti dall'art. 3, legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario di reddito di cittadinanza iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

Come richiedere il beneficio

La richiesta di beneficio va fatta sul sito dell'Inps attraverso il Portale delle agevolazioni – Procedura DiResCo, utilizzando l'apposito modulo. A seguito della domanda, l'Inps calcolerà l'ammontare e la durata del beneficio spettante in base alle informazioni sul reddito di cittadinanza in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta.

Consulterà il Registro Nazionale degli Aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia ancora capienza nel tetto "de minimis" e in caso di risposta positiva produrrà il piano di fruizione dell'incentivo e lo invierà al datore di lavoro. Il piano di fruizione sarà emesso tenendo presenti i tetti massimi concedibili con riferimento al lavoratore a tempo pieno, in caso di trasformazione del rapporto a part-time, ove consentito, l'importo dovrà essere fruito in misura ridotta in base ai contributi effettivamente dovuti.

L'Inps si è riservata di illustrare con apposito messaggio, non ancora pubblicato alla chiusura del presente contributo, le modalità di esposizione nel flusso UniEmens e nel DMAG.