

Circolare Inps n. 111/2023 - Esonero contributivo per l'assunzione di beneficiari dell'Assegno di inclusione (ADI) e del Supporto per la formazione e il lavoro (DFL) – Nota di accompagnamento

- **Datori di lavoro che possono accedere all'esonero e requisiti per il relativo riconoscimento**

L'Istituto specifica che **l'esonero in argomento è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati**, a prescindere che assumano o meno la natura di imprenditore.

Come previsto dall'art.10, comma 3, del decreto-legge n.48/2023, il riconoscimento dell'esonero è quindi subordinato all'inserimento dell'offerta di lavoro, da parte del datore, nel **Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL**, disciplinato dall'art.5 del medesimo decreto.

Ai fini del riconoscimento del contributo, il patto di servizio personalizzato, definito con i servizi per il lavoro competenti, deve prevedere che tali enti assicurino, per il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro, la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo.

- **Rapporti di lavoro esonerabili**

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 10, commi 1 e 2, e 12, comma 10, del decreto-legge n.48/23, l'Istituto precisa che **l'esonero contributivo spetta per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, anche mediante contratto di apprendistato, nonché per le assunzioni effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale, di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro.**

L'esonero viene, inoltre, riconosciuto per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Le assunzioni/trasformazioni devono decorrere a far data dal 1° gennaio 2024.

A tal proposito, l'Istituto precisa che l'assunzione deve ritenersi riferita **ai soli lavoratori beneficiari dell'SFL o dell'ADI** e non anche ai soggetti che, inoltrata l'istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita. **Pertanto, alla data della prima assunzione incentivata, il lavoratore deve già essere percettore della specifica misura, mentre il rispetto di tale requisito non è richiesto né nelle ipotesi di proroga del rapporto né nelle ipotesi di eventuale conversione a tempo indeterminato dello stesso.**

- **Misura e durata dell'esonero**

In relazione ai rapporti di lavoro esonerabili, l'Istituto precisa, in particolare, quanto segue:

- **In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, compreso il contratto di apprendistato, l'agevolazione è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero del versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, per la durata di dodici mesi.**

Pertanto, **la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari a 666, 66 euro.** Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia

deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **21,50 euro** per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

- L'esonero contributivo spetta anche in relazione alle assunzioni dei soggetti beneficiari del SFL o dell'ADI effettuate con **contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale**. In tali ipotesi, l'esonero è riconosciuto, per ciascun lavoratore, **per un periodo massimo di dodici mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto di lavoro, nella misura del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile.

Pertanto, **la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari a 333,33 euro**. Per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **10,75 euro** 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.
- **Per quanto riguarda l'ipotesi di trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato**, l'Istituto specifica che, ai sensi dell'art.10, comma 1, ultimo periodo, del decreto-legge n.48/23, **l'esonero è riconosciuto "nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2"**.

In tale ipotesi, **l'esonero in commento spetta nella misura del 100% della suddetta contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro, per la durata massima di dodici mesi decorrenti dalla data della trasformazione**, a cui si aggiungono i periodi di esonero precedentemente fruiti in relazione all'assunzione con contratto a tempo determinato o stagionale, nella misura del 50% della contribuzione datoriale dovuta.

Ciò implica che, nelle ipotesi in cui, nel corso del suo svolgimento, il rapporto di lavoro a tempo determinato già agevolato venga trasformato in un contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta complessivamente fino ad un massimo di ventiquattro mesi, sebbene con un'entità differente in presenza del rapporto a tempo determinato (50% dei contributi datoriali) e in presenza di trasformazione a tempo indeterminato dello stesso (100% dei contributi datoriali).

L'Istituto specifica, inoltre, le contribuzioni che non sono oggetto di esonero ricomprendendo, tra l'altro, i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'art.10, commi 1 e 2, del decreto-legge n.48/23.

In ordine alla **durata del beneficio riconoscibile**, l'Istituto ricorda che, ai sensi dell'art.10, comma 2, del decreto-legge n.48/23, nelle ipotesi di assunzioni a tempo determinato, l'esonero è riconoscibile per la durata massima di dodici mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto. Pertanto, se il rapporto a tempo determinato di durata pari a dodici mesi viene trasformato a tempo indeterminato, il datore di lavoro avrà diritto all'esonero per una durata aggiuntiva di dodici mesi. Analogamente, si avrà diritto all'esonero per la trasformazione del contratto per una durata aggiuntiva di dodici mesi anche nelle ipotesi in cui il rapporto originario a tempo determinato abbia avuto una durata inferiore.

• Condizioni specifiche di fruizione dell'esonero

Oltre ad elencare le condizioni generali di cui all'articolo 31 del d.lgs. n. 150/2015 e all'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, l'Istituto richiama le condizioni specifiche cui è subordinata l'applicabilità dell'esonero contributivo in commento, espressamente previste dal decreto-legge n.48/23.

Si segnala, in particolare, la disposizione di cui all'art. 10, comma 1, del medesimo decreto che, **nel caso di licenziamento effettuato nei ventiquattro mesi successivi** all'assunzione del lavoratore beneficiario del Supporto per la formazione e il lavoro e dell'Assegno di inclusione, dispone la restituzione dell'incentivo fruito da parte del datore di lavoro. In tal caso, **l'importo che il datore di lavoro è tenuto a restituire è pari all'intero ammontare dell'incentivo fruito**, quindi all'esonero relativo alla contribuzione datoriale, con applicazione delle sanzioni civili di cui all'art.116, comma 8, lettera a), della legge n. 388/2000 e dei relativi interessi.

La restituzione non è, invece, dovuta nell'ipotesi in cui l'interruzione del rapporto di lavoro si verifichi a seguito di licenziamento **per giusta causa o per giustificato motivo**.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento, **ancorché intimato per giusta causa o per giustificato motivo, venga dichiarato illegittimo, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo**.

Per quanto riguarda il **contratto di apprendistato**, costituisce motivo di restituzione dell'incentivo in oggetto il recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione.

Il datore di lavoro è obbligato a restituire l'incentivo fruito anche nell'ipotesi di **interruzione del rapporto di lavoro a seguito di recesso del datore di lavoro durante il periodo di prova** (art. 2096 c.c.)

Infine, l'incentivo fruito deve essere restituito nel caso di **dimissioni per giusta causa del lavoratore** poiché l'interruzione del rapporto di lavoro non è riconducibile alla volontà del lavoratore, ma a comportamenti datoriali che non consentono la prosecuzione, neanche temporanea, del rapporto di lavoro.

- **Coordinamento con altri esoneri**

Rispetto alla cumulabilità dell'esonero in commento con altri esoneri, l'Istituto precisa che il legislatore ha fissato espressamente i relativi ambiti di compatibilità.

Il comma 9 dell'art.10 del decreto-legge n. 48/23 prevede, infatti, che l'esonero contributivo sia cumulabile, in primo luogo, con gli **esoneri contributivi per l'occupazione giovanile e per l'assunzione di lavoratrici svantaggiate** di cui alla legge n.197/2022.

Tuttavia, tenuto conto che tali misure possono trovare applicazione per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2023, mentre l'incentivo in commento trova applicazione per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate a far data dal 1° gennaio 2024, la cumulabilità deve ritenersi attualmente non operante.

In secondo luogo, il medesimo articolo prevede l'applicabilità dell'esonero contributivo anche con **l'incentivo economico per l'assunzione di soggetti disabili** di cui all'articolo 13 della legge n.68/1999.

L'esonero in commento è, infine, cumulabile con le **agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore**.

- **Portale delle agevolazioni**

Allo scopo di conoscere l'ammontare del beneficio spettante, il datore di lavoro dovrà inoltrare all'INPS la domanda di ammissione utilizzando esclusivamente il modulo di istanza on-line predisposto dall'Istituto e reperibile sul sito istituzionale nella sezione "Portale delle Agevolazioni".

Successivamente, l'Istituto provvederà a calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base alle informazioni sul Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.

Per quanto non espressamente ivi riportato, si rimanda alla circolare INPS in allegato e per ogni altra informativa sull'argomento al portale istituzionale del Ministero del lavoro.