

## REQUISITI GENERALI PER LE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Con l'avvicinarsi del nuovo anno, le aziende ed i consulenti sono chiamati a valutare quali sgravi e/o incentivi sono stati introdotti dal Legislatore e quali invece hanno cessato di produrre effetti con la fine dell'anno 2020.

A prescindere dalle valutazioni di convenienza economica, un aspetto molto importante da tenere in considerazione è il rispetto delle condizioni richieste dalla normativa.

Lo scopo del documento è quello di fornire una sorta di check-list in merito ai requisiti richiesti dal Legislatore.

### **ASSUNZIONE SPONTANEA**

D.Lgs. 150/2015 art. 31 co. 1 lett. a):

*“gli incentivi **non spettano** se l'assunzione costituisce **attuazione di un obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva [...]”*

Si tratta, per esempio, del caso previsto dal CCNL Pulizia, in cui il subentrante ad un appalto è obbligato ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

### **DIRITTO DI PRECENZA**

D.Lgs. 150/2015 art. 31 co. 1 lett. b):

*“gli incentivi **non spettano** se l'assunzione **viola il diritto di precedenza** [...]”*

Le casistiche più frequenti sono:

- il lavoratore licenziato per GMO da un rapporto a tempo indeterminato;
- il lavoratore cessato da un rapporto a termine che, per effetto di uno o più contratti, ha prestato la sua attività lavorativa per più di sei mesi, a patto che abbia manifestato l'interesse di avvalersi di tale diritto;
- i lavoratori stagionali.

### **SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA**

D.Lgs. 150/2015 art. 31 co. 1 lett. c):

*“gli incentivi **non spettano** se il datore di lavoro [...] hanno in atto **sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale** [...]”*

Nonostante tale vincolo, le agevolazioni sono concesse nei casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione interessino lavoratori:

- inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi;
- impiegati in diverse unità produttive;

Sul punto è importante citare una delle ultime circolari INPS, la n. 133 del 24 Novembre 2020, la quale trattando dell'esonero in caso di assunzione-trasformazione a tempo indeterminato effettuate entro il 2020 precisa che *"l'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale dipendente **dall'emergenza epidemiologica da COVID-19** in atto è riconducibile ad una condizione assimilabile agli **eventi oggettivamente non evitabili** (c.d. EONE). Pertanto [...] **può comunque procedere a nuove assunzioni** e, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, **accedere alle correlate agevolazioni in trattazione**".*

### **COINCIDENZA DEGLI ASSETTI PROPRIETARI**

D.Lgs. 150/2015 art. 31 co. 1 lett. c):

*"gli incentivi **non spettano** con riferimento a quei **lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta 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**".*

### **REGOLARITÀ**

L'articolo 1 comma 1175 della L. 296/2006 impone che:

*"[...] i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del **documento unico di regolarità contributiva**, fermi restando gli altri **obblighi di legge** ed il **rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali** nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, **stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**".*

I ripetuti documenti di prassi emanati dagli Istituti Previdenziali, Assicurativi ed Ispettivi hanno ribadito, soprattutto negli ultimissimi anni, tali vincoli che, riassumendo, consistono nel:

1. possesso del c.d. **DURC**;
2. rispetto degli obblighi di legge, soprattutto in materia di **tutela delle condizioni di lavoro**;
3. applicazione dei **CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative**, o comunque di CCNL che garantiscano le medesime tutele previste dai citati CCNL.

In merito al DURC giova ricordare che l'INPS, con il messaggio n. 2648 del 02 Luglio 2018, ha concesso la possibilità, ad aziende ed intermediari, di richiedere la **Dichiarazione Preventiva di Agevolazioni** (D.P.A.). Con tale richiesta l'INPS verificherà mensilmente il possesso della regolarità contributiva, consolidando le agevolazioni richieste ed evitando verifiche "a posteriori", fornendo al contempo l'esito di tale verifica al soggetto che ha effettuato la richiesta.



## **COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE**

D.Lgs. 150/2015 art. 31 co. 3:

*“L'inoltro tardivo delle **comunicazioni telematiche obbligatorie** inerenti l'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**”.*

## **INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO**

Alcuni incentivi sono subordinati alla verifica dell'incremento occupazionale netto. Il D.Lgs. 150/2015 art. 31 co. 1 lett. f) dispone come effettuare tale verifica, in sintesi:

- il calcolo si effettua **mensilmente**;
- si confronta il numero di lavoratori dipendenti nel mese di riferimento con quello **medio dei dodici mesi precedenti** (calcolo U.L.A.);
- si escludono dal computo i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

## **DE MINIMIS**

I benefici contributivi se rivolti ad una specifica platea di destinatari (es. Bonus Sud), rientrano nella normativa in materia di **aiuti di Stato**, c.d. De Minimis. Sono pertanto soggetti a dei precisi vincoli, tra cui la possibilità di richiederli entro un determinato ammontare stabilito dalla Commissione Europea.

Le tematiche e le casistiche sono molto vaste. Per tale motivo sono stati elencati i principali aspetti da tenere in considerazione nel momento in cui si è chiamati a valutare l'applicazione di un esonero o incentivo contributivo.

Per eventuali richieste di informazioni ed approfondimenti restiamo a disposizione.

