

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com



Agli spett.li Clienti
Ai collaboratori
Loro Sedi

Oggetto: Reddito di cittadinanza e incentivi alle imprese

All'interno della normativa che ha disciplinato il reddito di cittadinanza è presente una disposizione che prevede una agevolazione in caso di [assunzione di soggetti beneficiari](#) proprio del reddito di cittadinanza.

Agevolazione per l'azienda

Al datore di lavoro privato che assume un beneficiario del RdC a **tempo pieno e indeterminato** spetta un esonero dal versamento dei contributi previdenziali (quota azienda e dipendente), con esclusione dei premi e contributi INAIL, con le seguenti regole:

- per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario (il periodo non potrà essere inferiore a 5 mensilità);
- nel limite di importo mensile di RdC percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione (massimo 780 euro);
- nel limite dei contributi previdenziali mensili;

Adempimenti

In primis, l'azienda deve comunicare alla piattaforma digitale dell'ANPAL i posti vacanti che vuole coprire attraverso delle assunzioni a tempo indeterminato.

Poi vi è l'adempimento comunicativo obbligatorio al Centro per l'Impiego (Unilav).

Quindi vi è la stipula di un Patto di formazione. Il datore di lavoro, contestualmente all'assunzione, può stipulare, presso il Centro per l'Impiego, un patto di formazione, con il quale garantisce al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale.

Condizioni per la fruizione dell'incentivo

Incremento occupazionale netto

L'esonero spetta a condizione che il datore di lavoro realizzi, con l'assunzione, un incremento occupazionale netto del numero di dipendenti. Il calcolo va effettuato mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti.

L'incremento dovrà essere valutato con riferimento ai soli lavoratori a tempo indeterminato e il calcolo viene effettuato in termini di U.L.A. (Unità Lavoro Annuo).

Rispetto del "de minimis"

L'agevolazione è concessa ai sensi e nei limiti del "de minimis". Dovranno essere, quindi, rispettati i massimali previsti dalla normativa:

- per la generalità delle imprese: 200.000 euro nel triennio,

Rispetto della quota di riserva di disabili

L'agevolazione non spetta nel caso in cui l'azienda non sia in regola con gli obblighi di assunzione dei lavoratori disabili – "quota di riserva" (articolo 3, della legge n. 68/1999), fatta salva l'ipotesi

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com



di assunzione di beneficiario di reddito di cittadinanza iscritto al collocamento obbligatorio presso il Centro per l'Impiego.

Rispetto dei principi generali

La norma richiede la presenza delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296:

- possesso del DURC (documento unico di regolarità contributiva)
- rispetto delle disposizioni di legge e dei contratti collettivi (anche di secondo livello)

Quando l'incentivo non spetta

Diritto di precedenza

L'incentivo non spetta se 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 (ex art. 15, comma 6, legge n. 264/1949) o cessato da un rapporto a termine (ex art. 24, D.L.vo n. 81/2015).

Licenziamento pregresso

In caso di assunzione di 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. Nessuna perdita dell'agevolazione in caso di dimissioni o risoluzione consensuale.

Sospensioni

L'incentivo non spetta se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale.

Divieto di licenziamento

L'ex beneficiario di RdC non può essere licenziato nei 36 mesi successivi all'assunzione. In caso di licenziamento il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito, maggiorato delle sanzioni civili per morosità (art. 116, c. 8, lett. a), l. n. 388/2000).

Il divieto non sussiste in caso di:

- licenziamento per giusta causa;
- licenziamento per giustificato motivo.

Su questo secondo punto, il legislatore è stato alquanto generico, infatti all'interno della dizione "giustificato motivo" rientrano sia il "giustificato motivo oggettivo" (motivo organizzativo, produttivo o economico in capo all'azienda) che il "giustificato motivo soggettivo" (motivo in capo al lavoratore).

Si resta a disposizione per qualsiasi chiarimento e si porgono cordiali saluti.

Alfredo Malandrino – Consulente del Lavoro