

A cura di Debhorah Di Rosa

# Sgravio Reddito di cittadinanza: cumulo e revoca del beneficio

Categoria: **Previdenza e lavoro**  
Sottocategoria: **INPS**

Può già essere inoltrata, per via telematica all'INPS, l'istanza preliminare per richiedere gli incentivi spettanti ai datori di lavoro che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, i beneficiari del Reddito di cittadinanza. Con apposita circolare, l'Istituto ha indicato nel dettaglio quali sono le fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro che determinano la revoca del beneficio e l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di restituire quanto fruito, inclusa la quota relativa ai contributi a carico del lavoro dipendente. Specificata inoltre la possibilità di cumulo con il Bonus Occupazione Sviluppo Sud. Vediamo in dettaglio tutta la disciplina.

## Di cosa si tratta?

<b>Premessa</b> .....	2
<b>Restituzione del beneficio</b> .....	2
<b>Assunzioni successive</b> .....	4
<b>Trasferibilità del diritto di fruizione</b> .....	4
<b>Cumulabilità dell'incentivo</b> .....	5
<b>Riferimenti normativi</b> .....	5
<b>Allegato 1</b>	
L'Esperto risponde.....	6

**Premessa**

Il decreto legge istitutivo del **Reddito di cittadinanza**, nell’ottica di favorire il reinserimento lavorativo dei soggetti percettori del sussidio, prevede una particolare incentivazione per i datori di lavoro. In particolare:

- nel caso in cui un datore di lavoro assuma a tempo pieno e indeterminato il beneficiario di reddito di cittadinanza, è riconosciuto, sotto forma di sgravio contributivo, un importo pari alla differenza tra 18 mensilità di Rdc e quello già goduto dal beneficiario stesso, incrementato di una mensilità, in caso di assunzione di donne e di soggetti svantaggiati;
- nel caso in cui il datore di lavoro assuma a tempo pieno e indeterminato il beneficiario del Rdc, attraverso l’attività svolta da un soggetto privato accreditato (art. 12 del Decreto Legislativo n. 150 del 2015) o da un ente di formazione che abbia stipulato un Patto di formazione, è riconosciuto, sotto forma di sgravio contributivo, un importo pari alla metà della differenza tra l’importo corrispondente a 18 mensilità di Rdc e quello già goduto dal beneficiario stesso. Tale importo è incrementato di una mensilità, in caso di assunzione di donne e di soggetti svantaggiati e non potrà comunque essere inferiore a 5 mensilità, elevate a 6 in caso di soggetti svantaggiati e donne. La restante metà dell’ammontare è riconosciuta al soggetto privato accreditato, sotto forma di sgravio contributivo.



**ATTENZIONE!** - L’importo massimo di beneficio mensile non può comunque eccedere l’ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore assunto per le mensilità incentivate, con esclusione dei premi INAIL.

**Restituzione del beneficio**

La disciplina del beneficio in esame prevede che il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell’incentivo in oggetto maggiorato delle predette sanzioni civili, anche con riguardo alla quota a carico del lavoratore, nelle seguenti fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro realizzatesi nei trentasei mesi successivi all’assunzione:

- licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo;
- recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
- recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
- dimissioni del lavoratore per giusta causa.



**OSSERVA** - L’importo che il datore di lavoro è tenuto a restituire è pari all’intero ammontare dell’incentivo fruito, comprensivo, quindi, dell’esonero relativo alla contribuzione datoriale e di quella a carico del lavoratore, con applicazione delle sanzioni civili di cui all’articolo 116, comma 8, lett. a), della Legge n. 388/2000, calcolate in base al tasso di riferimento maggiorato di 5,5 punti percentuali in ragione di anno.

La restituzione dell'incentivo non è dovuta allorquando l'interruzione del rapporto di lavoro si verifichi a seguito di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (art. 8, commi 1 e 2, del D.L. n. 4/2019).

Il datore di lavoro è, invece, tenuto alla restituzione dell'incentivo laddove il licenziamento, ancorché intimato per giusta causa o per giustificato motivo, venga dichiarato illegittimo.



**NOTA BENE** - Con riferimento al contratto di apprendistato, le vigenti previsioni normative contemplano la possibilità di recesso dal contratto al termine del periodo formativo. L'esercizio, da parte del datore di lavoro, della predetta facoltà di recesso, ai sensi dell'articolo 2118 c.c., determina l'obbligo di restituzione dell'incentivo fruito.



Al riguardo, si precisa che nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa (art. 42, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015), per cui, in questa specifica fattispecie, non ricorrono le condizioni per la restituzione dell'incentivo fruito.

Tenuto conto di quanto previsto all'articolo 8, commi 1 e 2, del D.L. n. 4/2019, si deve ritenere che anche l'interruzione del rapporto di lavoro a seguito di recesso del datore di lavoro durante il periodo di prova (art. 2096 c.c.) comporta l'obbligo a carico di quest'ultimo alla restituzione dell'incentivo fruito.



**OSSERVA** - La restituzione dell'incentivo fruito non opera, invece, nel caso in cui il datore di lavoro decida di risolvere il rapporto di lavoro, in applicazione di clausola contrattuale prevista dal contratto collettivo di automatica risoluzione del rapporto lavorativo, al **raggiungimento dell'età pensionabile** del dipendente, in quanto tale fattispecie non integra un'ipotesi di licenziamento, ma esprime solo la volontà datoriale di avvalersi di un meccanismo risolutivo previsto in sede di autonomia negoziale.

L'incentivo fruito deve essere altresì restituito nel caso di **dimissioni per giusta causa**, in quanto l'interruzione del rapporto di lavoro non è riconducibile alla volontà del lavoratore bensì a comportamenti altrui che non consentono la prosecuzione, neanche temporanea, del rapporto di lavoro.

Causa di cessazione rapporto di lavoro	Restituzione beneficio fruito con sanzioni
Dimissioni per giusta causa	SI
Raggiungimento età pensionabile	NO
Mancato superamento prova	SI
Mancato raggiungimento obiettivi Appr. I livello	NO
Licenziamento giusta causa o gm (se legittimo)	NO
Illegittimo licenziamento per g.c. o gm	SI
Mancata prosecuzione apprendistato professionalizzante	SI

### Assunzioni successive

Dall'assunzione del lavoratore consegue l'obbligo di comunicare entro 30 giorni dall'avvio dell'attività il reddito previsto (relativo all'anno solare dell'assunzione) che scaturisce dalla stessa.



**INFORMA** - Il maggior reddito da lavoro concorre, a decorrere dal mese successivo a quello della variazione, alla determinazione del beneficio nella misura dell'80%, rideterminando conseguentemente l'importo mensile del Rdc. Tale importo costituirà il nuovo tetto per le ulteriori eventuali assunzioni di membri del nucleo.

Una eventuale, successiva, nuova assunzione, pertanto, darà luogo ad un nuovo sgravio contributivo nella misura minore tra l'importo del Rdc residuo al momento della nuova assunzione e quello della contribuzione previdenziale e assistenziale.

### Trasferibilità del diritto di fruizione

Nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto, che prosegue con il datore di lavoro cessionario.



**NOTA BENE** - Diversamente, il datore di lavoro che subentra nella fornitura di servizi in appalto e che assume, in attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante stava fruendo

dell'incentivo per l'assunzione di un beneficiario del Rdc non preserva il diritto alla fruizione dell'incentivo, dal momento che in tali fattispecie si verifica la cessazione del rapporto di lavoro agevolato e l'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro, ancorché caratterizzato da elementi che sul piano sostanziale prefigurano soluzioni di continuità con il previgente rapporto (preservazione dell'inquadramento contrattuale, riconoscimento della anzianità pregressa, ecc.).

### Cumulabilità dell'incentivo

Il regime dell'esonero contributivo per l'assunzione di beneficiari del Rdc prevede la cumulabilità con l'esonero contributivo per l'assunzione a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno del beneficiario del Rdc esclusivamente con il Bonus Occupazione Sviluppo Sud. L'incentivo, disciplinato dall'Anpal, riguarda le assunzioni previste da appositi programmi operativi nazionali e regionali e da programmi operativi complementari, nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, di soggetti che non abbiano compiuto trentacinque anni di età ovvero di almeno trentacinque anni di età che risultino privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (articolo 1, comma 247, della Legge n. 145/2018).



**NOTA BENE** - In caso di esaurimento degli esoneri contributivi verificatosi a seguito del suddetto cumulo, la fruizione dell'incentivo per l'assunzione di beneficiari del Rdc sotto forma di credito di imposta, la cui regolamentazione è rimessa ad apposito Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto-legge in trattazione.

### Riferimenti normativi

- Articolo 8 del Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla [Legge 28 marzo 2019, n. 26](#);
- [D.Lgs. n. 150/2015](#);
- articolo 1, comma 247, della [Legge n. 145/2018](#);
- [Circolare INPS 20 marzo 2019, n. 43](#);
- [Circolare INPS 5 luglio 2019 n. 100](#);
- [Circolare INPS 19 luglio 2019 n. 104](#).

**Allegato 1****L'Esperto risponde...****Oggetto:** Bonus Occupazione Sud**QUESITO****Il bonus Occupazione Sviluppo Sud è valido ed operativo anche per il 2019?****SOLUZIONE**

L'INPS, con la Circolare n. 102 del 16 luglio 2019, ha fornito i chiarimenti per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'incentivo contributivo "Occupazione Sviluppo Sud" a seguito dei decreti direttoriali n. 178 del 19 aprile 2019 e n. 311 del 12 luglio 2019 dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

L'agevolazione trova applicazione per le assunzioni di lavoratori disoccupati con contratto a tempo indeterminato effettuate nel 2019 nelle regioni "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e nelle regioni "in transizione" (Abruzzo, Molise, Sardegna) da tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori.

L'incentivo spetta a condizione che la prestazione lavorativa si svolga in una delle sopraindicate regioni, indipendentemente dalla residenza della persona da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro. Nel caso di spostamento della sede di lavoro al di fuori di una delle regioni per le quali è previsto l'incentivo, l'agevolazione non spetta a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento.

Sono incentivabili le assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato - anche a scopo di somministrazione - nonché i rapporti di apprendistato professionalizzante. L'incentivo è riconoscibile altresì per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.

L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro - con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL - per un importo massimo di 8.060,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità a partire dalla data di assunzione/trasformazione, e fruibile, a pena di decadenza, entro il termine del 28 febbraio 2021.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 671,66 euro (€ 8.060,00/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,66 euro (€ 671,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.