

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Roma, 15/04/2020

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale

Circolare n. 53

E, per conoscenza,

Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

Allegati n.3

OGGETTO: **Sgravio contributivo per l'assunzione a tempo indeterminato, da parte delle cooperative sociali, di donne vittime di violenza di genere ai sensi dell'articolo 1, comma 220, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e del decreto 11 maggio 2018 del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Interno. Istruzioni operative e contabili. Variazioni al piano dei conti**

SOMMARIO: *L'articolo 1, comma 220, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, prevede in*

favore delle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, che procedono a nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato di donne vittime di violenza di genere, uno sgravio delle aliquote dovute per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale entro il limite di spesa di un milione di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020. Con il decreto 11 maggio 2018 del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Interno, sono stati stabiliti i criteri di assegnazione e di ripartizione delle risorse. L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2018.

INDICE

1. *Premessa*
2. *Datori di lavoro che possono accedere al beneficio*
3. *Lavoratrici per le quali spetta l'incentivo*
4. *Rapporti incentivati*
5. *Assetto e misura dell'incentivo*
6. *Condizioni di spettanza dell'incentivo*
7. *Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro*
8. *Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens*
9. *Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosAgri> del flusso UniEmens*
10. *Istruzioni contabili*

1. Premessa

In attuazione della previsione contenuta nell'articolo 1, comma 220, della legge n. 205/2017, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020" (Allegato n. 1), con il decreto 11 maggio 2018 del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Interno (Allegato n. 2), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 147 del 27 giugno 2018, è stato disciplinato lo sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dalle cooperative sociali nel corso dell'anno 2018, di donne vittime di violenza di genere.

La misura dell'agevolazione è pari ai complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nei limiti degli importi previsti nel decreto citato.

La suddetta agevolazione è riconosciuta dall'Istituto in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

Con la presente circolare, a seguito delle necessarie interlocuzioni con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si illustra la disciplina contenuta nella citata legge e nel citato decreto ministeriale e si forniscono le indicazioni operative per la fruizione dell'incentivo.

2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere al beneficio in trattazione esclusivamente le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381.

Al riguardo, si ricorda che la citata legge qualifica come cooperative sociali le società che hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

- a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;
- b) lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

3. Lavoratrici per le quali spetta l'incentivo

L'incentivo in esame spetta per l'assunzione di donne vittime di violenza di genere, inserite in percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119.

4. Rapporti incentivati

L'incentivo, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 220, della legge n. 205/2017, può essere riconosciuto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2018.

In virtù del tenore letterale della norma, secondo cui il beneficio trova applicazione per le "nuove" assunzioni, non sono incentivabili le conversioni a tempo indeterminato di rapporti a termine.

Inoltre, non sono incentivabili i rapporti di lavoro intermittente. Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è peraltro rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisce pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua^[1], tanto che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge^[2]. Inoltre, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'*an* e nel *quantum*, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro^[3]. Pertanto, in considerazione della possibile discontinuità della prestazione e al fine di incentivare le assunzioni a tempo indeterminato che garantiscano una maggiore stabilità, tale forma contrattuale deve ritenersi esclusa dalle tipologie di rapporti incentivabili.

In considerazione della circostanza che il citato articolo 1, comma 220, della legge n. 205/2017 prevede che il beneficio si applichi alle "nuove" assunzioni a tempo indeterminato *tout court*, lo stesso trova applicazione anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro domestico instaurati a tempo indeterminato nonché nelle ipotesi di rapporti di apprendistato.

Nell'ambito delle tipologie contrattuali ammesse, l'incentivo spetta sia in ipotesi di rapporti a

tempo pieno che a tempo parziale.

Nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time (orizzontale, verticale o misto), la soglia massima dell'agevolazione, pari a 350 euro mensili, deve essere ridotta in misura proporzionale alla durata dello specifico orario di lavoro.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

5. Assetto e misura dell'incentivo

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 350 euro mensili. Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 11,29 euro (equivalente all'importo massimo di 350 euro suddiviso per 31 giorni) per ogni giorno di fruizione dell'agevolazione contributiva.

Per la determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio si deve fare riferimento alle indicazioni già fornite dall'Istituto per i più recenti benefici contributivi, nonché, ai fini della delimitazione dell'agevolazione, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di esonero. Pertanto, non costituiscono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni datoriali:

- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile", di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, (legge finanziaria 2007), per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;

- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano–Alto Adige;

Sono inoltre escluse dall'applicazione dell'agevolazione le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Pertanto, non sono soggette all'esonero contributivo le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:

- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria, di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182.

Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, comma 15, della legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è oggetto di esonero. Al riguardo, si sottolinea che il successivo comma 16 della sopra citata disposizione di legge prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto oppure dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché, inoltre, l'agevolazione opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, – destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione, al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del c.c. - l'incentivo è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Inoltre, nei casi di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato^[4].

Con riferimento al periodo di godimento dell'incentivo, si precisa, come già chiarito per altre agevolazioni, che lo stesso può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (cfr. la circolare n. 84/1999). In tale ipotesi è consentito il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio^[5].

6. Condizioni di spettanza dell'incentivo

L'agevolazione spetta dalla data di assunzione fino al periodo di paga di novembre 2020.

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni:

- rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, ossia:
- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Con riferimento ai principi generali in materia di incentivi all'occupazione, si fa presente quanto segue:

- 1) l'incentivo non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione (articolo 31, comma 1, lett. a), del D.lgs n. 150/2015);
- 2) 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 o cessato da un rapporto a termine. Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o perché abbia cessato un rapporto a termine (articolo 31, comma 1, lett. b), del D.lgs n. 150/2015). Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nell'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge (pari a sei mesi dalla cessazione del rapporto nella generalità dei casi e tre mesi per le ipotesi di rapporti stagionali), il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori;
- 3) l'incentivo non spetta se presso il datore di lavoro o presso l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione sia finalizzata all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lett. c), del D.lgs n. 150/2015);
- 4) l'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento (art. 31, comma 1, lett. d), del D.lgs n. 150/2015);
- 5) ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; ai medesimi fini non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lett. a) e b), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo (art. 31, comma 2, del D.lgs n. 150/2015);
- 6) l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (art. 31, comma 3, del D.lgs n. 150/2015).

Con specifico riferimento agli obblighi di assunzione di cui al punto 1), si evidenziano, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi in cui non si ha diritto al riconoscimento dell'incentivo, in quanto l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo:

- l'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi sei mesi, di licenziamento per riduzione di personale;
- l'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi dodici mesi e che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi. Per i lavoratori stagionali il medesimo articolo dispone, inoltre, il diritto di precedenza a favore del lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali;

- l'articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, in materia di trasferimenti di azienda, in forza del quale, in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita un'azienda (o un suo ramo) in crisi, spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) effettuate entro un anno dalla data del trasferimento o entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Per quanto concerne gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva si richiamano, a titolo esemplificativo, le disposizioni collettive applicabili in caso di cambio appalto di servizi, in forza delle quali l'azienda che subentra ad un'altra è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda (cfr. il contratto collettivo multiservizi).

La verifica dei presupposti legittimanti la fruizione dell'agevolazione verrà effettuata mediante attività di controllo da parte dell'Istituto, anche in collaborazione con l'Agenzia Ispettiva Nazionale e con il Ministero dell'Interno.

7. Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro

Per essere autorizzato alla fruizione dell'agevolazione, il datore di lavoro interessato, previa autenticazione, deve inoltrare all'Istituto, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "**Do.VI**", disponibile sul sito internet www.inps.it, all'interno dell'applicazione "*Portale delle Agevolazioni – ex DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente*", al seguente percorso: "Accedi ai servizi" > "Altre tipologie di utente" > "Aziende, consulenti e professionisti" > "Servizi per le aziende e consulenti" > "Dichiarazioni di responsabilità del contribuente", una domanda di ammissione all'incentivo, indicando i seguenti dati:

- la lavoratrice nei cui confronti, nell'anno 2018, è intervenuta l'assunzione a tempo indeterminato;
- la data di rilascio del provvedimento riguardante il percorso di protezione e il Comune di competenza;
- l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- la misura dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio.

L'Istituto, una volta ricevuta la richiesta, mediante i propri sistemi informativi centrali svolge le seguenti attività:

- calcola l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata;
- verifica se sussiste la copertura finanziaria in via prospettica per l'incentivo richiesto;
- in caso di sufficiente capienza di risorse per tutto il periodo agevolabile, informa, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo di istanza, che il datore di lavoro è stato autorizzato a fruire dell'incentivo ed indica l'importo massimo dell'agevolazione spettante per l'assunzione della lavoratrice indicata nell'istanza. Al riguardo, come specificamente previsto dall'articolo 2, comma 3, del decreto ministeriale 11 maggio 2018, si fa presente che l'Istituto elaborerà le richieste in base all'ordine cronologico di invio.

Con riferimento ai rapporti a tempo parziale, nelle ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà superare,

per i vincoli legati al finanziamento della misura, il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante per fruire dell'importo ridotto.

Successivamente all'accantonamento definitivo delle risorse, effettuato in base all'aliquota contributiva datoriale dichiarata nella richiesta telematica, il soggetto interessato potrà fruire dell'importo spettante, in quote mensili, a partire dal mese di assunzione fino alla mensilità di paga novembre 2020, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro.

La fruizione del beneficio potrà avvenire mediante conguaglio nelle denunce contributive e il datore di lavoro dovrà avere cura di non imputare l'agevolazione a quote di contribuzione non oggetto di esonero.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto, il Ministero dell'Interno e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) effettueranno i controlli di loro pertinenza, volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'incentivo di cui si tratta.

8. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens

I datori di lavoro autorizzati esporranno i nominativi delle lavoratrici, a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2020, per i quali spetta l'incentivo, valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore **"DOVI"** avente il significato di *"Incentivo assunzione donne vittime di violenza di genere"*;
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore **"H00"** (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'eventuale importo dell'incentivo, a partire dal mese di assunzione, e relativo ai mesi di competenza da gennaio 2018 a marzo 2020. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di aprile, maggio e giugno 2020.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice **"L499"** avente il significato di *"conguaglio incentivoassunzione donne vittime di violenza di genere"*;
- con il codice **"L500"** avente il significato di *"arretrati incentivoassunzione donne vittime di violenza di genere"*.

Per il recupero di importi non conguagliati o la restituzione di somme non spettanti, i datori di lavoro dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/vig). Della medesima procedura dovranno avvalersi anche i datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'incentivo spettante.

Si evidenzia infine che, nelle ipotesi di passaggio di un lavoratore, per il quale il datore di lavoro cedente stava già godendo dell'incentivo, a un altro datore di lavoro, a seguito di cessione individuale del contratto, ai sensi dell'articolo 1406 c.c., o di trasferimento di azienda, ai sensi dell'articolo 2112 c.c., dopo la preventiva verifica di legittimità dell'operazione effettuata da parte della Struttura territoriale competente, all'atto della compilazione del flusso ed al fine della fruizione del beneficio residuo, il subentrante dovrà procedere come segue:

- indicare il lavoratore in questione, nell'elemento <Assunzione>, con il codice tipo assunzione "2T" (avente il significato di "Assunzione in carico di lavoratori a seguito di trasferimento d'azienda o di ramo di essa, a seguito di cessione individuale di contratto da parte di un'altra azienda ovvero di passaggio diretto nell'ambito di gruppo d'impresе che comportano comunque il cambio di soggetto giuridico");
- valorizzare contemporaneamente l'elemento <MatricolaProvenienza> con l'indicazione della posizione contributiva INPS presso la quale il lavoratore era precedentemente in carico.

Nella medesima ipotesi, il cedente, a sua volta, provvederà ad indicare il lavoratore in questione nell'elemento <Cessazione>, con il medesimo codice tipo cessazione "2T", senza la contemporanea valorizzazione dell'elemento <MatricolaProvenienza>.

9. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosAgri> del flusso UniEmens

A decorrere dal flusso di competenza aprile 2020, i datori di lavoro autorizzati esporranno i nominativi delle lavoratrici per le quali spetta l'incentivovalorizzando, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati:

- <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- <CodAgi> con il codice Agevolazione "VD" che assume il significato di "Incentivo assunzione donne vittime di violenza di genere"

Il suddetto Codice Agevolazione "VD" è compatibile solo con le dichiarazioni riportanti il tipo ditta "Cooperative sociali di cui alla legge n. 381/1991e loro consorzi" (codice tipo ditta 1= 09) e il tipo ditta "Cooperative sociali di cui alla legge n. 381/1991 con processi produttivi di tipo industriale e loro consorzi" (codice tipo ditta 1=17).

Le aziende agricole potranno verificare l'attribuzione del Codice Agevolazione "VD", consultando le sezioni "Codici Autorizzazione" e "Lavoratori Agevolati" della posizione aziendale, nel Cassetto previdenziale delle aziende agricole.

In fase di trasmissione l'Istituto procederà a verificare che le agevolazioni indicate nei flussi siano coerenti con le autorizzate rilasciate.

L'esposizione dei dati suddetti consentirà di procedere in sede di tariffazione corrente alla quantificazione, nei limiti dell'importo autorizzato, dell'esonero spettante che sarà riportato nel

relativo prospetto di calcolo.

Per il recupero dell'incentivo relativo agli anni 2018, 2019 ed al primo trimestre 2020, le aziende ammesse al beneficio dovranno trasmettere, per i lavoratori interessati, un flusso di variazione che, omettendo i consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, valorizzi gli elementi di seguito specificati come segue:

- campo/elemento <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- campo/elemento <CodAgio> con il codice Agevolazione "VP" che assume il significato di "RECUPERO PREGRESSO VD".

La valorizzazione dei periodi pregressi deve essere effettuata esclusivamente nei flussi trasmessi entro i termini previsti per il secondo trimestre 2020.

10. Istruzioni contabili

Al fine di rilevare contabilmente lo sgravio contributivo oggetto della presente circolare, il cui onere è posto a carico dello Stato nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, evidenza contabile GAW (Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive), si istituisce il conto **GAW37244**.

Al nuovo conto, gestito dalla procedura automatizzata di ripartizione contabile dei DM, andranno contabilizzate le somme conguagliate dai datori di lavoro secondo le istruzioni operative fornite nel precedente paragrafo 8, evidenziate con il codice elemento "**L499**" per "conguaglio incentivo assunzione donne vittime di violenza di genere" e "**L500**" per "arretrati incentivo assunzione donne vittime di violenza di genere".

Le istruzioni contabili, relative alla rilevazione dello sgravio contributivo da parte dei datori di lavoro agricoli, saranno fornite direttamente alle procedure di gestione.

La Direzione generale, come di consueto, curerà direttamente i rapporti finanziari con lo Stato, ai fini del rimborso degli oneri connessi con lo sgravio contributivo in esame.

Si riporta in allegato la variazione intervenuta al piano dei conti (Allegato n. 3).

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

[1] Art. 13, comma 1, del D.lgs n. 81/2015: "[...] *prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente [...] anche in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno*".

[2] Art. 13, comma 3, del D.lgs n. 81/2015: "*In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari*".

[3] Art. 13, comma 1, del D.lgs n. 81/2015: "*Il contratto di lavoro intermittente è il contratto [...] mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa [...]*".

[4] In tali ipotesi, come espressamente previsto dal medesimo articolo, la restituzione avviene

detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

[5] Ai fini della sospensione e del successivo differimento nella fruizione del beneficio, si riporta quanto previsto in proposito nel messaggio INPS n. 72 del 21 marzo 2000: *"Nell'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro (quiescenza del rapporto) per maternità con relativo differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici contributivi, il datore di lavoro, sulle integrazioni della retribuzione poste a suo carico dalle previsioni contrattuali durante il periodo di astensione, è tenuto al versamento dell'ordinaria contribuzione senza la possibilità di fruire delle agevolazioni previste per le assunzioni agevolate"*.

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Allegato N.2

Allegato N.3

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.