

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



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

**Roma, 10/09/2021**

*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. 133**

*E, per conoscenza,*

*Al Presidente*  
*Al Vice Presidente*  
*Ai Consiglieri di Amministrazione*  
*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.1

**OGGETTO:** **Articolo 1, comma 220, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, come modificato dall'articolo 12, comma 16-bis, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176. Riconoscimento dello sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate nel corso dell'anno 2021 da parte di cooperative sociali, di donne vittime di**

## **violenza di genere. Istruzioni operative e contabili. Variazioni al piano dei conti**

**SOMMARIO:** *L'articolo 12, comma 16-bis, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, ha modificato l'articolo 1, comma 220, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, stabilendo che l'esonero ivi previsto, in favore delle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, che abbiano proceduto, nel corso dell'anno 2018, a nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato di donne vittime di violenza di genere, sia esteso anche alle assunzioni effettuate nell'anno 2021, per un periodo massimo di dodici mesi, nel limite di spesa di un milione di euro.*

### **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. Coordinamento con altri incentivi*
- 8. Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro*
- 9. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens*
- 10. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosAgri> del flusso UniEmens*
- 11. Istruzioni contabili*

### **1. Premessa**

L'articolo 12, comma 16-bis, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, ha modificato l'articolo 1, comma 220, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (di seguito, anche legge di Bilancio 2018), aggiungendo il seguente periodo: "*Il contributo di cui al presente comma è attribuito anche, per un periodo massimo di dodici mesi ed entro il limite di spesa di 1 milione di euro per l'anno 2021, con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2021 e non oltre il 31 dicembre 2021*".

Per effetto della novella legislativa, dunque, l'esonero di cui all'articolo 1, comma 220, della legge di Bilancio 2018, previsto in favore delle cooperative sociali che, nel corso dell'anno 2018, abbiano assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato donne vittime di violenza di genere, viene esteso alle assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021.

Il suddetto beneficio, come previsto dal decreto dell'11 maggio 2018 emanato dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Interno, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 147 del 27 giugno 2018, è riconosciuto dall'Istituto in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

Con la presente circolare si illustra la disciplina dell'esonero in oggetto e si forniscono le indicazioni operative per la sua fruizione, con la specificazione che, per quanto non espressamente contemplato, si rinvia alle indicazioni contenute nella circolare n. 53/2020.

## **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, recante "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province", che prevede le azioni per il potenziamento delle forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza attraverso modalità omogenee di rafforzamento della rete dei servizi territoriali dei centri antiviolenza, delle case-rifugio e dei servizi di assistenza alle vittime.

## **4. Rapporti incentivati**

L'incentivo in esame, secondo quanto espressamente previsto dall'articolo 1, comma 220, della legge n. 205/2017, come modificato dall'articolo 12, comma 16-bis, del decreto-legge n. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 176/2020, può essere riconosciuto, oltre che per le assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2018, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2021.

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 rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisce pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di fare fronte ad attività lavorative di natura discontinua (*"prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente [...] anche [...] in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno"*, cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge (*"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"*, cfr. l'art. 13, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015). Infine, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'*an* e nel *quantum*, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro ("*un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa*", cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015).

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.

Di contro, l'agevolazione non trova applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Nell'ambito delle tipologie contrattuali ammesse, l'incentivo spetta sia in ipotesi di rapporti a tempo pieno che a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto). In quest'ultimo caso, la soglia massima dell'agevolazione, pari a 350 euro mensili, andrà riproporzionata come indicato nel successivo paragrafo 5.

Considerata, inoltre, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la prestazione lavorativa sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

## **5. Assetto e misura dell'incentivo**

Come stabilito dal D.I. 11 maggio 2018, 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 i 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.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione, pari a 350 euro mensili, deve essere proporzionalmente ridotto.

Per la determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio si rinvia alle indicazioni già fornite dall'Istituto per i più recenti benefici contributivi<sup>[1]</sup>.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- 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, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, 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, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale

della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige di cui all'articolo 40 del decreto legislativo n. 148/2015, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015;

- 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.

Come anticipato, sono altresì esclusi dall'applicazione dell'esonero i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'articolo 1 del D.I. 11 maggio 2018.

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

Inoltre, nei casi di nuova 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.

Con riferimento al periodo di godimento dell'incentivo, per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2021 a 31 dicembre 2021, la misura in esame ha una durata massima di dodici mesi, ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 1, comma 220, della legge di Bilancio 2018, come modificato dall'articolo 12, comma 16-bis, del decreto-legge n. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 176/2020. Pertanto, il beneficio può trovare legittimamente applicazione dal mese di assunzione per un periodo complessivo di dodici mesi.

Come già chiarito per altre agevolazioni, tale periodo 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.

## **6. Condizioni di spettanza dell'incentivo**

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori.

Per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, l'esonero contributivo di cui si tratta non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1) 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 (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. a), del decreto legislativo n. 150/2015);

2) 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 (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 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) presso il datore di lavoro o presso l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione sia finalizzata all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. c), del decreto legislativo n. 150/2015);

4) 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 (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. d), del decreto legislativo n. 150/2015).

Con specifico riferimento agli obblighi di assunzione di cui al precedente 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 presso la medesima azienda;
- l'articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015, 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 a un'altra è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda (cfr. il CCNL Multiservizi).

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizioni di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, di seguito elencate:

- regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, 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.

Si evidenzia, inoltre, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione e alla 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 (cfr. l'art. 31, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015).

Si rammenta, infine, che 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 (cfr. l'art. 31, comma 2, del decreto legislativo n. 150/2015).

## **7. Coordinamento con altri incentivi**

Considerato che l'agevolazione si sostanzia in un esonero dal versamento della contribuzione datoriale, di importo massimo pari a 350 euro mensili, essa può essere cumulata con altre misure agevolative, ove ciò non sia espressamente escluso, nei limiti della contribuzione datoriale dovuta.

## **8. 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](http://www.inps.it), all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni – ex DiResCo" una domanda di ammissione all'incentivo, indicando le seguenti informazioni:

- la lavoratrice nei cui confronti, nell'anno 2021, 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 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 e individua 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 D.L. 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 per massimo dodici mensilità, 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.

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

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero in oggetto, previsto per le assunzioni effettuate nell'anno 2021, esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza del mese successivo alla pubblicazione della presente circolare, le lavoratrici per le quali spetta l'esonero 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 dovuta calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante, diversamente dalle disposizioni fornite con la circolare n. 53/2020, che prevedeva l'utilizzo dell'elemento **<TipolIncentivo>**, dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore già esistente "DOVI", avente il significato di "Incentivo assunzione donne vittime di violenza di genere";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito il valore "N";
- nell'elemento <AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

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

- con il codice di nuova istituzione "L502", avente il significato di "Conguaglio Esonero per assunzioni art. 12, comma 16 bis, L. n.176/2020";
- con il codice di nuova istituzione "L501", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni art. 12, comma 16 bis, L. n.176/2020".

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (mese di gennaio 2021 e fino al mese precedente all'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di ottobre, novembre e



dicembre 2021.

Si rammenta che la sezione "InfoAggcausaliContrib" va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

Per il recupero di importi non conguagliati o per 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 e 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 a indicare il lavoratore in questione nell'elemento <Cessazione>, con il medesimo codice tipo cessazione "2T", senza la contemporanea valorizzazione dell'elemento <MatricolaProvenienza>.

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

A decorrere dal flusso di competenza del mese successivo alla pubblicazione della presente circolare i datori di lavoro autorizzati esporranno i nominativi delle lavoratrici per le quali spetta l'incentivo valorizzando, 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 nuovo significato di "Incentivo assunzione donne vittime di violenza di genere 2021".

Il suddetto codice Agevolazione "VD" è compatibile solo con le dichiarazioni riportanti il tipo ditta "Cooperative sociali di cui alla legge n. 381/1991 e 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 ai periodi pregressi, dal mese di gennaio 2021 e fino al mese precedente all'esposizione del corrente, 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:

- campo/elemento <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- campo/elemento <CodAgi> 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 quarto trimestre 2021.

## **11. Istruzioni contabili**

Ai fini della rilevazione contabile dell'esonero, previsto in favore delle cooperative sociali che abbiano assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato donne vittime di violenza di genere, in base alle disposizioni dell'articolo 12, comma 16-bis, del decreto-legge n. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 176/2020, che si applica alle assunzioni effettuate nell'anno 2021, per un periodo massimo di dodici mesi, si fa rinvio alla circolare n. 53/2020 con la quale è stato istituito il conto GAW37244, la cui denominazione sarà opportunamente aggiornata.

Al medesimo 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 9, evidenziate con il codice elemento "L502" per "Conguaglio Esonero per assunzioni art. 12, comma 16 bis, L. n.176/2020" e "L501" per "Arretrati Esonero per assunzioni art. 12, comma 16 bis, L. n.176/2020".

Le istruzioni contabili per rilevare gli esoneri a favore dei datori di lavoro agricoli saranno fornite direttamente alle procedure.

Si riporta in allegato la variazione al piano dei conti (Allegato n. 1).

Il Direttore Generale  
Gabriella Di Michele

---

[1] Cfr., da ultimo, la circolare n. 56/2021.

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.