

Ai gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n.16-2021

Oggetto: Assunzioni agevolate – Legge di Bilancio 2021

La Legge n. 178/2020 (c.d. Legge di Bilancio 2021), ha previsto, al fine di incentivare l'occupazione giovanile, esoneri contributivi per i datori di lavoro che assumano nel biennio 2021-2022, giovani under 36 con contratto a tempo indeterminato o che trasformano i contratti a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato. L'agevolazione riguarda anche l'assunzione di donne lavoratrici che si trovano in particolari condizioni. Si illustrano brevemente le agevolazioni previste.

Assunzione giovani

La Legge richiama ed amplia, l'agevolazione prevista dall'articolo 1, comma 100 e seguenti, della Legge di n.205 del 2017 (Legge di Bilancio 2018), tra le novità, viene:

- elevata l'età del lavoratore beneficiario di un anno da under 35 ad under 36;
- viene elevato l'esonero del versamento dei contributi dal 50% al 100%;
- viene raddoppiato il limite massimo da euro 3.000 a euro 6.000 su base annua.

Si ricorda che l'esonero riguarda la contribuzione a carico del datore di lavoro, mentre restano esclusi i premi ed i contributi spettanti all'INAIL.

Pertanto, per le nuove assunzioni intervenute nel biennio 2021-2022 a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, il citato esonero viene riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui; tali casistiche riguardano adesso i soggetti che, alla data della prima assunzione o della trasformazione contrattuale, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età.

Per poter usufruire dell'esonero resta valido, come in precedenza, il requisito, secondo il quale detti giovani dovranno non essere mai stati occupati, a tempo indeterminato, con il datore di lavoro che assume o con altro datore. Si ricorda che operano le seguenti eccezioni derogatorie a tale divieto:

- non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato;
- nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.

Inoltre, tra le condizioni di spettanza, per aver diritto all'esonero contributivo totale, vi è quella prevista dal comma 12 dell'articolo 1 della legge n. 17/2020, ossia ***“spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della***

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva”.

Non sarà parimenti applicabile il nuovo incentivo, mentre lo sarà la vecchia disciplina del 2018, nelle seguenti ipotesi:

- nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato” (lo era per un periodo massimo di 12 mesi);
- ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, ad esempio per i casi di scuola lavoro o diploma professionale presso il datore di lavoro (laddove era previsto un esonero totale).

Viene previsto un allungamento del beneficio, fino a 48 mesi, per le seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Sono, infine, applicabili, quali cause di non spettanza, le seguenti disposizioni generali sulle assunzioni agevolate:

- articolo 31, L. 150/2015: se l'assunzione incentivata costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di Legge o della contrattazione collettiva; se l'assunzione incentivata 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; se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale; in riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei 6 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, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;
- L. 296/2006: possesso, da parte dei datori di lavoro, del DURC; rispetto degli obblighi di Legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali e aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Assunzione donne

Tra le novità presenti nella Legge di Bilancio 2021, rientra quella dell'estensione dello sgravio contributivo di cui all'articolo 4, commi 9-11, della Legge n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero) per le assunzioni di donne lavoratrici. (art. 1, commi 16-19, Legge n.178/2020).

In particolare, l'esonero contributivo per le assunzioni di donne, effettuate nel biennio 2021-2022, è riconosciuto nella misura del 100% nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, ridotto in via proporzionale nel caso di contratto part-time, per un periodo fino a 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato e per un periodo fino a 12 mesi per assunzioni a tempo determinato.

Tale agevolazione è prevista in caso di assunzione di donne:

- prive di lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi se residenti in aree svantaggiate o se assunte da imprese appartenenti ad un settore economico caratterizzato da un'evidente disparità (superiore al 25%) occupazionale di genere;
- disoccupate da oltre 12 mesi con almeno 50 anni di età, ovunque residenti;

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, residenti ovunque.

Inoltre, condizione imprescindibile, affinché i datori di lavoro possano fruire dello sgravio contributivo, è che le assunzioni delle donne apportino un incremento occupazionale netto calcolato sulla differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Infine, analogamente all'esonero previsto per le assunzioni di giovani under 36, anche il beneficio previsto in favore dell'occupazione femminile è **subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108 TFUE.**

Decontribuzione Sud

Viene modificata anche una norma prevista nel c.d. Decreto, Agosto (D.L. 104/2020), che andava ad agevolare rapporti di lavoro dipendente, la cui sede di lavoro sia situata in Regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o, comunque, compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale.

Tale esonero contributivo era previsto in misura pari al 30% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi INAIL).

Secondo la nuova modifica, detto esonero, che si applicherà fino al 31 dicembre 2029, viene regolato come segue:

- in misura pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;
- in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;
- in misura pari al 10% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti

Bergamo, 22 febbraio 2021

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio