

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO

SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: lapolla@tpservice.it cavalleri@tpservice.it

CIRCOLARE 7/2021

Genova, 10/02/2021

Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2021 - ASSUNZIONI AGEVOLATE

Con la recente Legge di Bilancio 2021 (L. 178/2020), sul tema delle assunzioni agevolate, il Legislatore si limita a rivisitare, sia pur ampliandole, alcune misure già operative nel nostro ordinamento.

Assunzione giovani

Con la Legge di Bilancio 2018 fu introdotta una forma di assunzione agevolata che proponeva uno sgravio contributivo a fronte dell'assunzione, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di giovani lavoratori che non avessero compiuto il trentacinquesimo anno di età e non fossero stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Il limite dello sgravio fu stabilito nella misura del 50% dei contributi previdenziali (escluso Inail) a carico dei datori di lavoro, per un massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua (da riparametrare su base mensile).

Per il biennio 2021-2022, per nuove assunzioni 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.

Attenzione, poiché resta valido, come in precedenza, il requisito, piuttosto stringente, 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”.*

Con fine antielusivo viene, inoltre, disposto che l'esonero in esame *“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 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.

L'efficacia della disposizione è subordinata all'autorizzazione dell'UE.

Assunzione donne

Modificando quanto previsto dalla L. 92/2012 – riguardante l'assunzione agevolata di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, purché residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea annualmente individuate con apposito Decreto, ovvero donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti – la recente normativa prevede che sia riconosciuto uno sgravio contributivo, nella misura del 100% e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Attenzione alla specifica richiesta normativa, secondo la quale la fruibilità dell'agevolazione viene condizionata al fatto che tali nuove assunzioni debbano comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

In funzione antielusiva viene specificato che l'incremento richiesto deve, inoltre, essere considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate.

Anche per tale agevolazione valgono i paletti posti alla fruizione dalle L. 150/2015 e 296/2006, sopra indicati e occorre l'autorizzazione dell'UE.

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.

Auspucando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**