Legge di Bilancio 2021 – Assunzione di lavoratrici svantaggiate – Chiarimenti Inps

23 Febbraio 2021

L'Inps, con la circolare n. 32/2021, ha fornito importanti indicazioni operative in merito allo sgravio contributivo totale riconosciuto ai datori di lavoro del settore privato, anche non imprenditori, per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate previsto dalla Legge di bilancio 2021 (art. 1, commi da 16 a 19, legge n. 178/2020), ampliandone la portata applicativa.

Alla luce di una "lettura organica della disciplina", l'Istituto opera un'interpretazione estensiva della norma (che, si rammenta, richiama espressamente solo i commi da 9 a 11 dell'art. 4 della legge n.92/2012), precisando che lo sgravio contributivo totale spetta non solo in caso di assunzioni a tempo indeterminato ma anche in caso di assunzioni a tempo determinato (che sarebbero escluse in base ad una interpretazione *stricto sensu* della norma), nonché per le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

L'esonero, pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro è riconosciuto, in via sperimentale, limitatamente alle assunzioni/trasformazioni effettuate nel biennio 2021-2022 e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui. Il beneficio spetta anche per i premi assicurativi dovuti all'Inail.

L'esonero è applicabile in caso di assunzione di donne lavoratrici svantaggiate (art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012). Nello specifico:

a. donne che hanno compiuto almeno 50 di età, disoccupate da oltre dodici mesi;
b. donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi[1];
c. donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere[2] e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
d. donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi[3].

L'incentivo spetta anche in caso di part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, nonché in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione.

Sono invece esclusi dal beneficio i rapporti di apprendistato, i contratti di lavoro domestico, i rapporti di lavoro intermittente e le ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale.

La durata massima dello sgravio varia in base alla tipologia di assunzione:

– per 12 mesi, per le assunzioni a tempo determinato;

– per 18 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato;

– per 18 mesi complessivi a decorrere dalla data di assunzione, in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato.

L'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

Si rammenta che l'agevolazione è subordinata al requisito dell'incremento occupazionale netto[4] e all'autorizzazione della Commissione europea[5], nonché al rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di DURC; 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, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale), e all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, disciplinati da ultimo dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015[6].

L'esonero in esame è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Per quanto ivi non riportato, si rinvia alla circolare in oggetto.

---

[1] La lavoratrice deve risultare residente (senza alcun vincolo temporale) in una delle aree individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020. Il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate.

[2] Tali settori e professioni sono annualmente individuati con decreto interministeriale sulla base delle risultanze acquisite dall'ISTAT (per il 2021 i settori sono quelli individuati dal D.M. n. 234/2020).

[3]
___ In tal caso occorrerà verificare che la lavoratrice per il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero un'attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lett. c-bis), del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, c.d. TUIR) la cui remunerazione annua sia superiore a 8.145 euro o, ancora, un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 4.800 euro.

[4]
___ Sul punto, l'INPS precisa che il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario, ma sulla base del dettato dell'art. 1, comma 17, della legge di Bilancio 2021, che prevede specificatamente che: *" L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto".* Pertanto i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, possono beneficiare degli "aumenti" della forza aziendale verificatisi in altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona. L'incremento deve, inoltre, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.

[5]
___ Nel merito, l'Inps fa presente che si attende l'orientamento della Commissione europea a seguito del quale saranno emanate le istruzioni per la fruizione del beneficio, in particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

[6]
___ In merito ai principi generali richiamati, tra le casistiche in sussistenza delle quali l'esonero contributivo non è riconosciuto, l'Inps evidenzia che l'incentivo non spetta se presso il datore di lavoro o 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, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate 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 (art. 31, comma 1, lettera c). Nello specifico, nell'attuale situazione occupazionale, l'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale dipendente dall'emergenza epidemiologica da COVID- 19 è assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. EONE). Pertanto, laddove l'azienda sia interessata da sospensioni del lavoro per le causali collegate all'emergenza epidemiologica in atto, può comunque procedere a nuove assunzioni e, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, accedere al beneficio in esame.