Circolare n°205/C/2021: Esonero contributivo assunzione giovani biennio 2021/2022-Circ. INPS n°56/21

20 Aprile 2021

L'INPS con la Circolare n. 56/2021 fornisce le prime indicazioni operative circa l'esonero contributivo per l'assunzione dei giovani under 36 previsto dalla Legge di Bilancio 2021.

Con l'allegata Circolare n. 56 del 12 aprile 2021, la Direzione Generale dell'INPS ha fornito le prime indicazioni in merito alla fruizione dell'agevolazione prevista dall'art. 1, commi 10-12, della Legge di bilancio 2021 (Legge 30 dicembre 2020, n. 178, v. News del 5/1/21), secondo cui l'esonero contributivo dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, di cui all'art. 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (v. Circolare n. 16 del 16/1/18), è applicabile per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, con le seguenti modifiche:

- l'incentivo è riconosciuto nella misura del 100 per cento (anziché del 50 per cento), per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui (anziché 3.000 euro), con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età;

- il periodo di fruizione del beneficio è esteso ad un massimo di 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna;

- fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'incentivo spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei 9 mesi (anziché 12) 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 (anche per il requisito dell'assenza di licenziamenti durante i 6 mesi precedenti l'assunzione è ora indicato che deve trattarsi di recessi riguardanti lavoratori aventi la medesima qualifica di quelli assunti).

Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione Europea C (2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante il "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione subordinatamente all'autorizzazione della Commissione Europea, di cui l'Istituto darà notizia con apposito messaggio.

Nel fare rinvio alla circolare in commento, se ne illustrano sinteticamente i contenuti.

DATORI DI LAVORO CHE POSSONO ACCEDERE AL BENEFICIO – L'esonero è riconosciuto ai datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ad eccezione delle imprese del settore finanziario che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE al settore "K": Financial and insurance activities, salva diversa determinazione che dovesse essere assunta dalla Commissione Europea nell'ambito della procedura di autorizzazione della misura.

RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI – L'incentivo spetta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il 36° anno di età e

non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

L'esonero contributivo è applicabile anche ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della Legge 3 aprile 2001, n. 142.

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 di cui alla norma in commento 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.

Restano invece esclusi dal beneficio:

- i rapporti di apprendistato;
- i contratti di lavoro domestico;
- le assunzioni con contratto di lavoro intermittente o a chiamata anche se a tempo indeterminato;
- i rapporti di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale;
- le prestazioni occasionali di cui all'art. 54-bis del Decreto-Legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96.
- il mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato e le assunzioni o le trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. Per tali rapporti trova applicazione il solo regime agevolato di cui all'art. 1, commi 106 e 108, della Legge di bilancio 2018 (v. la Circolare n. 40 del 2 marzo 2018 (v. Circolare n. 109 del 6/3/18).

ASSETTO E MISURA DELL'INCENTIVO – L'esonero in esame è pari al 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, e riparametrato su base mensile nel massimo di 500 euro. Per rapporti instaurati e risolti nel corso del mese, la soglia deve essere riproporzionata considerando la misura di 16,12 euro per ogni giorno di fruizione del beneficio.

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

Non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi ed i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo, ove dovuto, consistente nel versamento delle quote di trattamento di fine rapporto al Fondo di Tesoreria istituito presso l'INPS, ai sensi dell'art. 1, comma 755, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- il contributo previsto dall'art. 25, comma 4, della Legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato, per i datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 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 alla Legge 1° giugno 1991, n. 166;

La circolare in oggetto ha ribadito inoltre che:

- trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, di cui all'art. 3, comma 15, della Legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dello sgravio contributivo triennale. In proposito, l'INPS sottolinea che il comma 16 dello stesso art. 3 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al suindicato incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro deve effettuare tale abbattimento in misura pari alla quota del contributo aggiuntivo esclusa (per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 6.000 euro) dalla fruizione dell'esonero contributivo;

- in caso di applicazione delle misure compensative previste dall'art. 10, commi 2 e 3, del Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, a favore delle imprese che conferiscono il TFR ai Fondi pensione e/o al Fondo di Tesoreria, l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta al netto delle riduzioni che scaturiscono dalla applicazione delle predette misure compensative;

- nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30, della Legge n. 28 giugno 2012, n. 92, concernente la restituzione del contributo pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali applicato ai rapporti di lavoro a tempo determinato.

La misura spetta per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data dell'evento incentivato, ovvero per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna.

Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

CONDIZIONI DI SPETTANZA – La fruizione dell'esonero contributivo è subordinata:

- al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione disciplinati dall'art. 31 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150. In particolare non spetta l'agevolazione quando l'assunzione (o la stabilizzazione o la somministrazione) violi il diritto di precedenza di un altro lavoratore (vedi sotto) oppure quando presso il datore di lavoro o utilizzatore siano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvo che l'assunzione (o la stabilizzazione o la somministrazione) riguardi lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione e salvo che la sospensione sia disposta per una causale dipendente dall'emergenza Covid-19. Al riguardo si sottolinea che l'INPS ha confermato che il beneficio in questione si applica anche se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente (come l'assunzione di un lavoratore che ha esercitato il diritto di precedenza, l'assunzione di un soggetto disabile ai sensi dell'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, l'assunzione o la stabilizzazione in ottemperanza ad un impegno assunto nell'ambito di un contratto collettivo, l'assunzione derivante dal rispetto delle clausole sociali previste dalla contrattazione collettiva in caso di cambio appalto, ecc.): non è pertanto applicabile, a tale fattispecie, quanto previsto dall'art. 31, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo n. 150/2015. Non sono inoltre applicabili i principi di cui all'art. 31, comma 1, lettera d), e comma 2 del citato Decreto Legislativo n. 150/2015, in quanto incompatibili con la portabilità dell'incentivo nei rapporti di lavoro successivi al primo incentivato ai sensi della Legge di bilancio 2018;

- all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori. La fruizione dell'esonero contributivo è, infatti, subordinata alla regolarità contributiva,

all’assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro ed al rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- ai presupposti specifici stabiliti dalla Legge di bilancio 2021, di seguito descritti.

V. la risposta all’interpello proposto dalla Confindustria n. 7/2016 del 12 febbraio 2016, con la quale il Ministero del Lavoro ha chiarito che è possibile fruire dell’esonero contributivo per l’assunzione o la trasformazione a tempo indeterminato quando questa avvenga prima che un altro lavoratore manifesti per iscritto la volontà di avvalersi del diritto di precedenza.

CONDIZIONI SPECIFICHE – La fruizione dell’agevolazione è subordinata alle seguenti ulteriori condizioni:

- il lavoratore, alla data dell’assunzione o della trasformazione a tempo indeterminato, non deve aver compiuto 36 anni;

- il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. I periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non escludono il riconoscimento dell’agevolazione. Analogamente, il beneficio non è escluso nel caso in cui il lavoratore abbia avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato o di lavoro domestico. Diversamente, sono considerate ostative al riconoscimento dell’esonero le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Non si ha diritto alla fruizione dell’esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore;

- i datori di lavoro non devono aver proceduto, nei sei mesi precedenti l’assunzione, 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;

- i datori di lavoro non devono procedere, nei nove mesi successivi all’assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

CASI SPECIFICI – In relazione alla condizione per la quale il lavoratore non deve essere mai stato titolare di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l’Istituto ha precisato che:

- l’esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto part-time a tempo indeterminato da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe, infatti, il requisito legittimante l’ammissione all’agevolazione in oggetto, consistente nell’assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato;

- nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ai sensi dell’art. 1406 del Codice civile con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;

- analogamente, la fruizione dell’esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall’art. 2112 del Codice civile, secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;

- l’esonero non può essere riconosciuto nell’ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato;

- non impedisce l’accesso all’incentivo il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.;

- se il lavoratore, per il quale sia stata già fruita l’agevolazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire della medesima misura per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall’età del lavoratore alla data della nuova assunzione. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell’esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l’eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro nove mesi dall’inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l’esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore e il precedente periodo di fruizione deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante;

- qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso del biennio 2021-2022 e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire dell’agevolazione di cui alla Legge di bilancio 2021, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro si potrà procedere al riconoscimento dell’agevolazione residua per un ammontare pari al 100 per cento dei contributi datoriali anche se il successivo rapporto venga instaurato in data successiva al 31 dicembre 2022;

Con riferimento al prolungamento dell’agevolazione nel caso in cui l’assunzione venga effettuata nelle regioni del Mezzogiorno, l’esonero spetta per massimo 48 mesi, a condizione che il luogo in cui sia svolta la prestazione lavorativa rimanga nelle regioni previste.

COMPATIBILITA’ CON LA NORMATIVA COMUNITARIA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO – In base al Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza Covid-19, in cui rientra l’agevolazione in oggetto, sono aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere) ovvero a 225.000 euro per impresa operante nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli o a 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell’acquacoltura;

- siano concessi a imprese che non fossero in difficoltà al 31 dicembre 2019 (cfr. l’art. 2, punto 18, del Regolamento UE n. 651/2014) o a microimprese o piccole imprese già in difficoltà a tale data ma non soggette a procedure concorsuali per insolvenza e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o la ristrutturazione;

- siano concessi entro il 31 dicembre 2021. Per le agevolazioni riconosciute successivamente a tale data l’INPS fornirà successive indicazioni in base alla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.

L’Istituto ha fatto anche presente che, in tal caso, trova applicazione l’art. 53 del Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34 (Decreto-Legge “Rilancio”), per cui i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione Europea, e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza di restituzione dei primi (c.d. “Clausola Deggendorf”), accedono agli aiuti di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza per Covid-19, al netto dell’importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell’erogazione.

COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI – L’Istituto ha infine precisato che:

- l’esonero contributivo non è cumulabile con l’incentivo per l’assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all’art. 4, commi da 8 a 11, della Legge n. 92/2012, né con l’incentivo all’assunzione rivolto alla medesima categoria di donne svantaggiate previsto dall’art. 1, commi da 16 a 19, della Legge di bilancio 2021 (v. News del 5/1/21);

- è possibile godere prima dell’incentivo previsto dalla Legge n. 92/2012 per un rapporto a tempo determinato, anche nella misura pari al 100 per cento dei contributi datoriali prevista dall’art. 1, commi 16-19, della Legge n. 178/2020 per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021, e poi dell’esonero per l’assunzione a tempo indeterminato dei giovani under 36 per la trasformazione a tempo indeterminato;

- nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti siano occupati in Paesi extra UE non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale del Decreto-Legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 ottobre 1987, n. 398, che prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l’applicazione di retribuzioni convenzionali, l’esonero in oggetto non trova applicazione;

- il beneficio non è cumulabile con le riduzioni contributive previste per il settore dell’edilizia;

- per il periodo di applicazione dell’esonero, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. “Decontribuzione Sud”, disciplinata, da ultimo, dall’art. 1, commi 161-168, della Legge di Bilancio 2021.

44436-2021 04 15 Circolare INPS 56 2021.pdfApri

44436-Circolare n 205_C_2021.pdfApri