



## **INCENTIVI CONTRIBUTIVI ALLE ASSUNZIONI TRA OPPORTUNITÀ E LIMITI**

*Sono molti gli incentivi alle assunzioni messi a disposizione dei datori di lavoro dalla legge di Bilancio 2021. Ma se da un lato le imprese plaudono all'interesse del Governo per le misure di sostegno, durante l'epidemia da Covid-19, dall'altro si intravedono alcuni ostacoli che potrebbero limitare la portata dei benefici. In particolare, stiamo parlando del bonus donna, della decontribuzione per il Sud e degli incentivi under 36, la cui operatività in alcuni casi è legata all'emanazione dei decreti attuativi, mentre in altri è strettamente subordinata alla dichiarazione di compatibilità da parte della Commissione UE. Le aziende dovranno anche fare attenzione ad eventuali licenziamenti pregressi.*

*L'operatività delle nuove **agevolazioni alle assunzioni** per le **donne**, per i **giovani** e in particolare per gli **incentivi al Sud** sono legate non soltanto all'emanazione dei decreti attuativi ma in alcuni casi strettamente subordinati, come richiamato nella stessa legge di Bilancio 2021 (l. n. 178/2020) "alla dichiarazione di compatibilità da parte della Commissione europea ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea".*

*Gli **sgravi contributivi** previsti nella Manovra per il 2021 rischiano di rivelarsi, in considerazione delle "condizionalità" richieste, misure destinate ad una **platea piuttosto limitata**.*

### **Bonus donna: limiti operativi**

La legge di Bilancio 2021 (art. 1, comma 16) punta a incoraggiare l'assunzione delle donne, rafforzando gli incentivi introdotti dalla legge Fornero nel 2012. L'agevolazione prevede l'**esonero contributivo del 100%**, fino a **6mila euro all'anno**, per le assunzioni del biennio 2021-2022 (per 12 mesi in caso di assunzione a termine e fino a 18 mesi se il contratto è stabilizzato).

L'agevolazione viene riconosciuta qualora si assumano donne:



## Info Studio Fiscale

Circolare n. 3, del 16 gennaio 2021

1. **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'accentuata disparità (superiore al 25%) occupazionale di genere;

2. **disoccupate da oltre 12 mesi** con almeno 50 anni di età, ovunque residenti;

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

Quest'ultimo requisito potrebbe escludere le lavoratrici che sfortunatamente, in seguito all'epidemia, hanno perso la propria occupazione. Controverso anche il limite che lega la possibilità di fruire dell'agevolazione all'incremento occupazionale netto.

La platea dei potenziali beneficiari dovrà, infatti, calcolare la differenza tra il numero dei lavoratori di ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti e solo nel caso in cui il "saldo netto" risulti positivo potranno accedere al beneficio. Una condizione non facile da soddisfare, soprattutto in alcuni settori, dato l'incedere della pandemia economica.

### Decontribuzione Sud

La decontribuzione per il Sud è una misura introdotta dal **decreto agosto** (D.L. n. 104/2020), con la finalità di **tutelare i livelli occupazionali** nel tentativo di ridurre l'impatto degli effetti negativi determinati dalla pandemia COVID sul lavoro dipendente, specialmente in aree già caratterizzate da situazioni di particolare disagio socioeconomico.

A fornire le indicazioni operative e le istruzioni contabili per usufruire dell'agevolazione è intervenuta la [circolare INPS n. 122](#) del 22 ottobre 2020. Le regioni interessate alla misura sono le seguenti: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia. Il bonus si sostanzia in un **taglio pari al 30% della contribuzione previdenziale** a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e senza individuazione di un tetto massimo mensile.

Non sono oggetto di sgravio:

- 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";

- i **premi** e i **contributi** dovuti all'**INAIL** (articolo 27, comma 1, del D.L. n. 104/2020);

- 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 al finanziamento dei **Fondi interprofessionali per la formazione continua**.

L'accesso al beneficio è condizionato: al documento di regolarità contributiva (Durc) e al rispetto (articolo 1, comma 1175, della legge 296/2006) degli accordi e dei contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Il beneficio, seppur cumulabile, è soggetto alle regole degli aiuti di Stato.

### Incentivi under 36: limiti di cumulabilità

La legge di Bilancio 2021 (art. 1, commi 10 e seguenti) per i datori di lavoro che, negli anni 2021 e 2022, assumono con **contratto a tempo indeterminato**, anche attraverso la trasformazione di contratti a termine, dei giovani under 36, fa scattare l'esonero contributivo al **100% per 36 mesi**, elevati a 48 mesi nelle sedi operative e unità produttiva al Sud con un tetto annuale pari a 6.000 euro.



## Info Studio Fiscale

Circolare n. 3, del 16 gennaio 2021

La misura **non è cumulabile** con la decontribuzione Sud ed è sottoposta all'approvazione della Commissione Europea perché finanziata con i **fondi Next Generation EU**. La normativa che introduce il più ampio incentivo assunzione giovani 2021 e 2022 è contenuta nei commi 10-15 dell'art. 1 della l. n. 178/2020.

In estrema sintesi, si tratta di un ampliamento, con alcuni miglioramenti ma anche tanti paletti, dell'esonero contributivo strutturale introdotto dalla legge di Bilancio 2018. Normativa quest'ultima che concede, per le assunzioni di giovani under 35, uno sgravio contributivo del 50%. L'esonero contributivo, nella nuova misura, raggiunge, invece, il 100%.

La norma citando esplicitamente i commi 100-105 della **legge di Bilancio 2018**, ne richiama anche i **requisiti** in capo al giovane under 36 per il diritto all'incentivo. Il potenziale beneficiario, alla data della prima assunzione incentivata, **non deve essere mai stato occupato** con un contratto a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro o con altro datore di lavoro, salvo i casi di fruizione parziale dell'incentivo, in termini di periodo goduto e non di importo.

Il comma 10 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2021, amplia l'incentivo occupazione giovani della legge di Bilancio 2018, mentre nel comma 11, introduce l'estensione temporale dell'esonero per le regioni del Sud. Dalla lettura combinata del comma 10 e 11 si evince, pertanto, che per le assunzioni di giovani under 36 anni al Sud, che non abbiano mai avuto un contratto a tempo indeterminato, spetta l'esonero contributivo maggiorato ed "esteso" a 4 anni.

In altre parole, per le assunzioni indicate nei commi 106 e 108 della legge di Bilancio 2018 non rientrando nel "nuovo esonero" lo sgravio contributivo è pari, al verificarsi delle condizioni previste, al 50%. Il comma 106 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2018, si riferisce ai casi di prosecuzione di un contratto di apprendistato (anche professionalizzante) in un contratto a tempo indeterminato, a condizione che il giovane alla data della prosecuzione, non abbia compiuto i 30 anni di età. In questi casi l'esonero contributivo resta al 50% per 12 mesi con tetto, su base annua, di 3.000 euro.

### **Attenzione a eventuali licenziamenti pregressi**

Il comma 12 dell'art. 1 della l. n. 178/2020, contiene una **reformulazione dei limiti ai licenziamenti** "in deroga all'articolo 1, comma 104, della l. n. 205/2017, fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015, l'esonero contributivo di cui al comma 10 spetta ai datori di lavoro che **non abbiano proceduto**, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei 9 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". Il comma 104 viene, pertanto, derogato solo in caso di diritto al nuovo esonero totale. Se da una parte viene, quindi, ampliato il periodo di divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o licenziamento collettivo, introducendo accanto ai 6 mesi precedenti l'assunzione anche i 9 mesi successivi all'assunzione incentivata; dall'altra viene ridotta la portata della norma inibendo il diritto all'esonero contributivo totale i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (o collettivi) ai soli lavoratori inquadrati con la medesima qualifica e nella stessa unità produttiva.

### **Aiuti di Stato e Commissione Europea**

Il comma 14 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2021, richiama la normativa comunitaria, in termini di aiuti di Stato, e condiziona il diritto all'esonero contributivo per le **assunzioni nel 2021 e nel 2022** all'autorizzazione della Commissione Europea.



## Info Studio Fiscale

Circolare n. 3, del 16 gennaio 2021

L'agevolazione prevista dai commi da 10 a 15 è concessa "ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 final, del 19 marzo 2020", recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID- 19", nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione.

Il richiamo esplicito alla comunicazione della Commissione europea è determinante perché, in base alla suddetta sezione 3.1, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di **importo non superiore a 800.000 euro**;
- siano concessi a imprese che non sono in difficoltà al 31 dicembre 2019 o che abbiano incontrato difficoltà o si siano trovate in una situazione di difficoltà successivamente, a seguito dell'epidemia da COVID-19 e concessi entro il 30 giugno 2021.

La Commissione UE inoltre è chiamata, come per la decontribuzione per il Sud, a concedere l'**autorizzazione all'esonero contributivo giovanile** per le assunzioni negli anni 2021 e 2022. Tale autorizzazione è motivata anche da quanto previsto dal comma 15, dell'art. 1 della l. n. 178/2020, asserendo che la "copertura degli oneri derivanti dai commi da 10 a 14 concorrono, per 200,9 milioni di euro per l'anno 2021 e 139,1 milioni di euro per l'anno 2022, le risorse del Programma Next Generation EU".

### **Considerazioni conclusive sulla portata degli incentivi**

La platea dei beneficiari e la portata operativa degli incentivi, in sintesi, viene:

- a) condizionata all'**autorizzazione** della **Commissione UE** prevista dal "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia adottato per l'emergenza Covid";
- b) vincolata, nel caso del bonus donne, dal requisito dell'**incremento occupazionale netto**;
- c) influenzata, in maniera variabile, dagli eventuali **licenziamenti progressivi** effettuati dall'impresa;
- d) legata alla data di ultima di occupazione del lavoratore potenzialmente beneficiario dello sgravio contributivo;
- e) subordinata al genere, all'età e all'**area geografica**;
- f) considerata **non cumulabile con altri sgravi**, come nel caso del bonus under 36, con la decontribuzione sud.

***Lo staff dello Studio De Simone è a completa disposizione nel caso vogliate approfondire l'argomento.***

**Vi ricordiamo che sul nostro sito web [www.studiodesimoneonline.it](http://www.studiodesimoneonline.it) nella sezione news/circolari potete trovare le più importanti novità fiscali e del lavoro costantemente aggiornate.**

**Studio De Simone, Milano.**