

LO SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI AGEVOLATE PREVISTE DALLA LEGGE DI BILANCIO 2021

I commi da 10 a 19 della legge n. 178/2020 prevedono alcune agevolazioni, sotto forma di sgravi contributivi, che, seppur abbastanza somiglianti, con altri sgravi previsti dal Legislatore negli anni scorsi, potrebbero aiutare i datori di lavoro nella ripartenza dopo la fine della crisi pandemica. Il condizionale è d'obbligo in quanto la situazione economica attuale con molte nebulosità all'orizzonte ed il rispetto di tutta una serie di adempimenti normativi rischiano di pesare alquanto sugli operatori e possono attenuare l'impatto che, si spera, sia positivo. I dubbi appena evidenziati nascono anche dal fatto che la fruizione dei benefici è fortemente condizionata da alcuni passaggi normativi anche di origine comunitaria che la rendono particolarmente difficoltose: è sperabile che a ciò non si aggiungano interpretazioni amministrative che, il più delle volte, appaiono finalizzate ad un rispetto "formale" più che "sostanziale" delle disposizioni, rallentandone il "godimento".

Incentivi per l'occupazione giovanile

L'art. 1, con i commi compresi tra 10 e 15, si occupa delle agevolazioni che tendono a favorire l'occupazione stabile dei giovani attraverso le assunzioni a tempo indeterminato (anche part-time) e le trasformazioni dei contratti a termine effettuate tra il 1° gennaio 2021 ed il 31 dicembre 2022. È una norma a carattere sperimentale, di durata limitata nel tempo, a differenza di quella prevista dalla legge n. 205/2017 che, sia pure con importi più limitati, ha carattere strutturale. Destinatari sono i giovani che non debbono aver compiuto il trentaseiesimo anno di età (ossia, 35 anni e 364 giorni al momento della instaurazione concreta del rapporto o della trasformazione). I benefici non riguardano i contratti di apprendistato (che fruiscono di un particolare "status" contributivo) ed i rapporti di lavoro domestico, nonché quelli del personale con personale con qualifica dirigenziale, come si evince da un richiamo che il comma 100 dell'art. 1 della legge n. 205/2017 che è presa come riferimento dall'attuale Legislatore, alla normativa sulle "tutele crescenti" prevista dal D.L.vo n. 23/2015. La norma, seguendo un consolidato indirizzo amministrativo, riguarderà anche i soci delle cooperative che, dopo l'instaurazione del rapporto associativo, saranno assunti a tempo indeterminato secondo la previsione dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

La disposizione prende a specifico riferimento l'art. 1, commi da 100 a 105 e 107 della legge n. 205/2017, in ordine al quale l'INPS fornì le proprie indicazioni con la circolare n. 40/2018: di conseguenza, si ha motivo di ritenere che quest'ultima possa costituire "la base amministrativa" per le future indicazioni dell'Istituto che, si spera, giungano presto e non a distanza di mesi o, addirittura di anni (è il caso dell'apprendistato professionalizzante per gli "over 29" titolari di un trattamento di NASPI, giunte a quasi due anni dalla pubblicazione in Gazzetta della norma).

Il beneficio viene riconosciuto nella misura del 100% per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di 6.000 euro l'anno sulla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero contributivo sale a quarantotto mesi in favore dei datori di lavoro che effettueranno assunzioni in una sede di lavoro od una unità produttiva (identificabile, a mio avviso, con la matricola INPS) ubicata in Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. Per queste ultime Regioni si ha motivo di ritenere che l'assunzione, possa riguardare anche lavoratori residenti in altre Regioni: ovviamente il loro luogo di lavoro deve essere in una di quelle sopra individuate e il beneficio, usufruibile per quattro anni, resterà fino a quando la prestazione continuerà a svolgersi in tali ambiti territoriali. Poiché l'assunzione a tempo indeterminato potrà avvenire anche con contratto di somministrazione, per la quantificazione temporale dell'agevolazione, seguendo un recente indirizzo espresso dall'INPS con il messaggio n. 72/2021, occorrerà verificare la sede dell'Agenzia che stipula con il lavoratore il contratto a tempo indeterminato.

Il richiamo al comma 100 dell'art. 1 della legge n. 205/2017 porta ad una serie di questioni che vanno, subito affrontate.

La prima riguarda il campo di applicazione. Si fa riferimento ai datori di lavoro privati: in tale ambito sono compresi gli imprenditori ma anche coloro che non lo sono come gli studi professionali, le fondazioni, le associazioni senza fine di lucro, ecc. . Ma l'elencazione non si ferma qui : seguendo gli indirizzi esposti dall'INPS in precedenti circolari, si ha motivo che siano compresi nell'agevolazione:

- a) Gli Enti pubblici economici;
- b) Gli ex IACP trasformati dalle leggi regionali in Enti pubblici economici;
- c) Gli Enti, a capitale pubblico, che sono stati privatizzati e trasformati in società di capitali;
- d) Le ex IPAB;
- e) Le aziende speciali costituite anche in consorzio ex D.L.vo n. 267/2000;
- f) I consorzi di bonifica e quelli industriali;
- g) Gli Enti morali e quelli ecclesiastici.

La seconda concerne la composizione dello sgravio: il comma 100 sopra richiamato fa riferimento ai contributi a carico dei singoli datori di lavoro per un importo massimo di 6.000 euro su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile (secondo criteri che, seppur analoghi al passato, necessitano di una nota dell'Istituto) , con esclusione dei premi e contributi INAIL e, secondo un indirizzo consolidato, dei c.d. "contributi minori" come:

- a) Il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c. (art. 1, comma 755 della legge n. 296/2006);
- b) Il contributo, ove dovuto, ai fondi bilaterali, al FIS ed ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.L.vo n. 148/2015;
- c) Il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000;
- d) Il contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;
- e) Le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (v. circolare n. 40/2018).

Il richiamo al comma 101 ha, come conseguenza, che i lavoratori, alla data della prima assunzione incentivata: l'unica eccezione riguarda il lavoratore che è stato assunto con l'agevolazione e che, durante la fruizione, risolve il proprio rapporto. Chi lo assumerà successivamente potrà "godere" dell'incentivo nei limiti del periodo restante che, ricordo, secondo l'ubicazione geografica della sede di lavoro potrà essere di trentasei o di quarantotto mesi, e ciò a prescindere dall'età anagrafica del lavoratore all'atto della nuova assunzione.

Il richiamo alla norma del 2017 ed alle conseguenti disposizioni amministrative dell'INPS, se saranno confermate, fa sì che:

- a) Lo sgravio non possa essere riconosciuto se il lavoratore ha avuto, nella sua vita lavorativa, un precedente contratto a tempo indeterminato, risoltosi, "ante tempus", anche dopo un brevissimo periodo (la circolare n. 49/2018 parlava anche della risoluzione durante il periodo di prova, come ostativa all'incentivo, cosa a mio avviso, assurda). L'unica eccezione riguarda il contratto di apprendistato (che è un rapporto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani) non "stabilizzatosi" al termine del periodo formativo;
- b) Il datore di lavoro non possa avere una conoscenza piena se il giovane ha avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato. Nel 2018 l'INPS mise a disposizione un applicativo per verificare la situazione, sottolineandone, però, il valore dichiarativo e non certificativo: questo significava "tenersi le mani libere" a fronte di un contratto stipulato prima del 2008 quando non c'erano le comunicazioni

telematiche o a fronte della riqualificazione, come subordinato, di un rapporto di lavoro di collaborazione che non presentava gli elementi distintivi;

Ma altri vincoli sono correlati all'assunzione. L'esonero spetta se:

- a) I datori di lavoro non hanno proceduto nei sei mesi antecedenti a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 o a procedure collettive di riduzione di personale ai sensi degli articoli, 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori inquadrati con la stessa qualifica nella stessa unità produttiva. Giova ricordare che, fino a sei mesi dal recesso, sussiste un diritto di precedenza ai sensi dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949;
- b) I datori di lavoro non procedono, nei nove mesi successivi all'assunzione a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o a procedure collettive di riduzione di personale che riguardino dipendenti con la stessa qualifica del lavoratore assunto nella medesima unità produttiva.

Il mancato rispetto di tali obblighi comporterà la sospensione delle agevolazioni ed il recupero di quanto indebitamente ricevuto

Lo sgravio contributivo spetta nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e dall'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015. Da ciò discende che non viene riconosciuto se non c'è:

- a) Regolarità contributiva;
- b) Rispetto degli obblighi di legge ed assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale (sono quelle riportate nell'allegato al D.M. sul DURC);
- c) Rispetto degli accordi e contratti collettivi sottoscritti delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti territoriali od aziendali;
- d) Rispetto di obblighi preesistenti stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
- e) Rispetto di diritti di precedenza;
- f) Rispetto dei lavoratori posti in integrazione salariale, a meno che l'assunzione non sia di livello diverso rispetto al lavoratore assunto con l'incentivazione o riguardi un'altra unità produttiva. Su questo punto, tuttavia, si potrebbero aprire spiragli interpretativi positivi, alla luce del fatto che l'ammortizzatore sociale COVID-19 è stato, di recente, assimilato dall'INPS alle integrazioni salariali derivanti da forza maggiore e questo non escluderebbe la possibilità di nuove assunzioni;
- g) Rispetto della disposizione che vieta l'assunzione di lavoratori licenziati nei sei mesi antecedenti da datori di lavoro in rapporti di collegamento o controllo o da aziende facenti capo alla stessa proprietà anche per interposta persona.

Il comma 4 dell'art. 4 ricorda che le norme non trovano applicazione alle prosecuzioni di contratto di contratto ed alle assunzioni previste dai commi 106 e 108 dell'art. 1, della legge n. 205/2017: di cosa si tratta?

Le norme incentivanti non trovano applicazione alla prosecuzione del rapporto di apprendistato nei dodici mesi successivi al tredicesimo dal consolidamento del contratto al termine del periodo formativo (comma 106) ed alle assunzioni dei giovani (comma 108) che vengono effettuate al termine del periodo di alternanza scuola-lavoro, nel rispetto delle modalità ivi previste.

Le agevolazioni individuate sono soggette all'autorizzazione di Bruxelles ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell'Unione. Probabilmente, la richiesta alla Commissione Europea è determinata dal fatto che in alcune Regioni del centro sud lo sgravio ha una durata maggiore (quarantotto mesi).

Esonero contributivo per l'assunzione di donne

I commi da 16 a 19 dell'art. 1 della legge n. 178/2020 un particolare beneficio in favore dei datori di lavoro che assumeranno donne nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 ed il 31 dicembre 2022. Riprendendo la previsione contenuta nei commi da 9 a 11 dell'art. 4 della legge n. 92/2012, la norma afferma che la percentuale di sgravio è riconosciuta, in via sperimentale e non strutturale, nella misura del 100% nel limite massimo di importo annuo pari a 6.000 euro.

Tale somma si riferisce alla contribuzione a carico dei datori di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e dovrebbe escludere, oltre ai premi e contributi INAIL, anche i c.d. "contributi minori" che ho elencato pocanzi parlando dell'incentivo per l'occupazione giovanile.

Per comprendere la portata della novità che si intende introdurre, credo che sia necessario rifarsi alle disposizioni appena richiamate ed ai chiarimenti amministrativi, a suo tempo, emanati: in particolar modo, la circolare INPS n. 111/2013 e quella del Ministero del Lavoro n. 34/2013.

Le assunzioni, in mancanza di una indicazione specifica del Legislatore, potranno essere a tempo indeterminato, anche part-time, ma anche dopo l'instaurazione del vincolo associativo seguito da un rapporto di lavoro subordinato nelle cooperative di produzione e lavoro, secondo la previsione dell'art. 1, comma 3, del D.L.vo n. 142/2001. Il beneficio non riguarda né il rapporto di lavoro domestico né, tantomeno il contratto di lavoro intermittente ove la prestazione dipende, unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro per attività di natura episodica e temporanea che non assicurano alcuna stabilità occupazionale.

Il richiamo dei commi compresi tra 9 ed 11 dell'art. 4 della legge n. 92/2012, effettuato dal comma 16 dell'art. 1 della legge n. 178 che sottolinea la sperimentale biennale della disposizione impone alcuni chiarimenti che possono così sintetizzarsi:

- a)** Commi 9 e 10 dell'art. 4, della legge n. 92/2012: lo sgravio viene riconosciuto per la donna "over 50", disoccupata da oltre dodici mesi che, prima aveva instaurato un rapporto a termine (con agevolazione al 50% che salvo indicazioni amministrative diverse, resta tale) e che, poi, vede il proprio rapporto consolidato attraverso la trasformazione a tempo indeterminato: qui il beneficio (pari al 100%) viene riconosciuto (par di capire) fino al diciottesimo mese dall'inizio del rapporto. Se l'assunzione della donna "over 50", disoccupata da oltre dodici mesi, avviene, da subito, con contratto a tempo indeterminato l'agevolazione, prevista dalla legge n. 178/2020, viene riconosciuta per diciotto mesi;
- b)** Comma 11 dell'art. 4, della legge n. 92/2012: ci si riferisce alle donne di qualsiasi età, prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, se residenti in Regioni ammissibili al finanziamento nell'ambito dei Fondi strutturali o, in alternativa, assunte per una professione o in un settore economico caratterizzato da una forte disparità occupazionale di genere. Tale ultimo requisito viene determinato, annualmente, con un D.M. del Ministro del Lavoro. Per il 2021 i settori sono stati individuati con D.M. n. 234 del 16 ottobre 2020. In alternativa, il requisito sopra accennato deve essere in possesso da almeno 24 mesi per le donne ovunque residenti. Sul requisito della residenza si pronunciò, a suo tempo, il Ministero del Lavoro non ponendo un limite temporale.

Il beneficio viene, altresì, riconosciuto anche in caso di assunzione a scopo di somministrazione. Ovviamente, in caso di assunzione a tempo parziale, le agevolazioni sono in proporzione. E' appena il caso di aggiungere

che l'agevolazione contributiva non possa riferirsi ad un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato che non assicura la stabilità dell'occupazione.

L'incentivo verrà riconosciuto, oltre che nel rispetto delle condizioni generali previste dall'ordinamento che, come per tutte le agevolazioni, sono quelle richiamate dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e dall'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015, anche a fronte di un incremento netto del numero dei lavoratori dipendenti dal datore di lavoro, rispetto alla media dei 12 mesi antecedenti, come sottolinea il comma 2 dell'art. 5 del disegno di legge. Il calcolo dell'incremento va effettuato mensilmente avendo quale parametro di riferimento il numero dei lavoratori equivalenti al tempo pieno: l'incremento va fatto tenendo presente anche il concetto di "impresa unica" al quale si riferisce l'art. 2, paragrafo 2, del Regolamento n. 1408/2013, richiamato anche dall'art. 31, comma 1, lettera f), del D.L.vo n. 150/2015. Tale concetto è, espressamente, richiamato dal comma 2 dell'art. 5, laddove si afferma che l'incremento va considerato al netto delle diminuzioni del numero dei dipendenti verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso proprietario. Sono esclusi dal computo della media i dipendenti che non sono più al lavoro per:

- a) Dimissioni volontarie: oggi, sono soltanto quelle rese con la procedura richiamata dall'art. 26 del D.L.vo n. 151/2015 e con i chiarimenti amministrativi del Ministero del Lavoro;
- b) Invalidità;
- c) Pensionamento per raggiunti limiti di età: qui, alla luce delle novità introdotte anche di recente, andrà chiarito se rientrano nelle esclusioni i dipendenti che sono andati in pensione anticipatamente (ad esempio, con "quota 100") o i lavoratori che hanno risolto il rapporto con la c.d. "APE", che sotto l'aspetto normativo è un "prestito": in questi ultimi casi, tuttavia, la questione può trovare una soluzione attraverso le dimissioni volontarie (ma non la risoluzione consensuale o il licenziamento);
- d) Riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- e) Licenziamento per giusta causa.

In passato, con l'interpello n. 34 del 17 dicembre 2014, il Ministero del Lavoro chiarì che se il requisito occupazionale non risulta per tutti i mesi di fruizione ed il datore lo ha, comunque, goduto, esso dovrà essere restituito o recuperato coattivamente.

Ma quali sono i requisiti dei quali, a norma dei richiami effettuati dall'art. 5 alle precedenti disposizioni contenute nella legge n. 92/2012, debbono essere in possesso le donne?

Esse debbono essere prive di un lavoro regolarmente retribuito:

- a) Da almeno sei mesi, se residenti in Regioni ammissibili al finanziamento nell'ambito dei Fondi strutturali o, in alternativa, essere assunte per una professione o in un settore economico caratterizzato da una forte disparità occupazionale di genere. Tale ultimo requisito viene determinato, annualmente, con un D.M. del Ministro del Lavoro. Per il 2021 i settori sono stati individuati con D.M. n. 234 del 16 ottobre 2020;
- b) Da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Ma, cosa significa essere "prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi"?

La risposta la offre il D.M. 17 ottobre 2017 del Ministro del Lavoro: sono non solo le donne disoccupate, ma anche quelle che in tale periodo non hanno avuto un rapporto di lavoro subordinato o attività lavorativa autonoma da cui sia derivato un reddito che per le prestazioni subordinate non è superiore agli 8.145 euro e per quelle autonome a 4.800 euro.

Per quel che concerne il requisito della residenza, in passato, si è fatto riferimento a quella effettiva, senza alcuna specificazione di durata temporale.

L'ultimo comma dell'art. 5 subordina lo sgravio al "via libera" della Commissione Europea: esso potrà essere concesso nei limiti ed alle condizioni fissati con il c.d. "Quadro temporaneo sugli aiuti di Stato, adottato il 1 marzo 2020 (con decorrenza dal successivo 19 marzo) e la cui efficacia termina il 30 giugno 2021 che autorizza gli Stati membri ad usufruire di ogni flessibilità per affrontare gli effetti della crisi pandemica. In base a quanto riportato nella sezione 3.1 del "Quadro" perché l'aiuto sia compatibile la Commissione richiede:

- a) Che il tetto dei benefici non sia superiore a 800.000 euro per ogni impresa;
- b) Che l'aiuto sia concesso entro e non oltre il 30 giugno 2021 e sulla base di un regime con budget previsionale;
- c) Che l'aiuto non riguardi aziende che erano già in difficoltà alla data del 31 dicembre 2019.

Bologna, 15 gennaio 2021

Eufrazio MASSI