

LEGGE DI BILANCIO 2021: ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE - NON ANCORA EFFICACE - PER LE ASSUNZIONI (O LE TRASFORMAZIONI DI CONTRATTI A TERMINE), NEL BIENNIO 2021-2022, DI GIOVANI "UNDER 36" AL PRIMO RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO

L'art. 1, comma 100, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 ha previsto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali - con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e nel limite massimo di € 3.000 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile - a carico del datore di lavoro privato che, dall'1 gennaio 2018, assuma con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2018).

L'esonero ha carattere strutturale e stabile e spetta con riferimento ai lavoratori che, alla data dell'assunzione incentivata:

- a) **non abbiano compiuto il 30° anno di età** (anche se per le assunzioni effettuate dall'1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2020, i lavoratori non dovevano aver compiuto il 35° anno di età - da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2020);
- b) **non siano già stati occupati con contratto a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro.**

L'art. 1, comma 10, della legge (di Bilancio 2021) 30/12/20, n. 178 ^(*), vigente dall'1 gennaio scorso, "al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile", per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato **effettuate nel biennio 2021-2022**, sancisce che **il predetto esonero contributivo** è riconosciuto - fermo restando quanto indicato al punto 1) che segue:

- **nella misura del 100 per cento** (non del 50%);
- per un periodo massimo di 36 mesi (48, per quelle avvenute in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna);
- **nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui** (non 3.000);
- **con riferimento ai soggetti che, alla data "della prima assunzione incentivata", non abbiano compiuto il 36° anno di età** (non il 30°), e non siano mai stati occupati con contratto a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro.

L'esonero contributivo di cui al citato comma 10:

- 1) "*è concesso 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», e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione.*"; **diverrà pertanto efficace con l'autorizzazione della Commissione europea, che ne condiziona la fruizione;**
- 2) fermi restando i principi generali previsti dall'art. 31 del d.lgs. 14/09/2015, n. 150 ^(**), **spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione/trasformazione, né procedano, nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti**

collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;

3) non spetta:

- nei casi di prosecuzione di un contratto di apprendistato in “ordinario” rapporto a tempo indeterminato;
- in caso di assunzione di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore 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”.

(*) Art. 1, commi da 10 a 14 della legge n. 178/2020

10. 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, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto nella misura del 100 per cento, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata ai sensi del presente comma e dei commi da 11 a 15 del presente articolo non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

11. L'esonero contributivo di cui al comma 10, ferme restando le condizioni ivi previste, è riconosciuto per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

12. In deroga all'articolo 1, comma 104, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo di cui al comma 10 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.

13. Le disposizioni di cui ai commi da 10 a 15 non si applicano alle prosecuzioni di contratto e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

14. Il beneficio previsto dai commi da 10 a 15 è concesso 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», e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni dei commi da 10 a 13 del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

() Art. 31 del d.lgs. n. 150/2015**

Principi generali di fruizione degli incentivi

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se l'assunzione 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, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un

diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei 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 o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

3. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.