

LEGGE DI BILANCIO 2021: ESONERO CONTRIBUTIVO - NON ANCORA EFFICACE - PER L'ASSUNZIONE, NEL BIENNIO 2021-2022, DI DONNE DISOCCUPATE/PRIVE DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO

L'art. 1, comma 16, della legge (di Bilancio 2021) 30/12/20, n. 178 ^(*), vigente dall'1 gennaio scorso, prevede, *"in via sperimentale"* e **a determinate condizioni**, un **esonero contributivo** a favore del datore di lavoro - nella misura del **100 %** e nel **limite massimo di 6.000 euro annui** - per le assunzioni di **donne** effettuate nel **biennio 2021-2022**.

Tale beneficio:

- a) *"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;**
- b) spetta:
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, per **18 mesi**;
 - in caso di assunzione a termine, per la sua durata, con un massimo di **12 mesi**, **augmentabili a 18 complessivi** se trasformato a tempo indeterminato.

Ai fini del riconoscimento dell'esonero è necessario che l'assunzione:

1) riguardi una donna che soddisfi almeno uno di questi requisiti:

- avere un'età non inferiore a 50 anni **e** essere disoccupata ^(**) da almeno 12 mesi;

(*) Art. 1, commi 16-18 della legge n. 178/2020

16. Per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, in via sperimentale, l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

17. Le assunzioni di cui al comma 16 devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. 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.

18. Il beneficio previsto dai commi da 16 a 19 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 16 e 17 è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

()** Ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 14/09/2015, n. 150, sono disoccupati *"i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego"*.

- essere priva di un impiego regolarmente retribuito ^(***) da almeno ventiquattro mesi;
- essere priva di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi **e** risiedere in una delle seguenti regioni: Calabria, Puglia, Sicilia, Campania o Basilicata;
- essere priva di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi **e** svolgere la propria attività lavorativa nell'ambito di una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020);

2) comporti un “incremento occupazionale netto”, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati, rilevato in ciascun mese, e quelli mediamente occupati nei dodici mesi precedenti (per i part-time “il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l’orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno”; “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”); ai fini della sua determinazione - come si legge nel seguente stralcio della circolare INPS n. 124/2020, riguardante l’incentivo “IO Lavoro” (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 44/2020) - «il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Ai sensi dell’articolo 2, paragrafo 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014, l’incremento occupazionale netto deve intendersi come *“l’aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno”*.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell’operare la valutazione dell’incremento dell’occupazione *“si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro – anno dell’anno precedente all’assunzione con il numero medio di unità lavoro - anno dell’anno successivo all’assunzione”*.

Il principio espresso dalla citata sentenza della Corte di Giustizia, come già chiarito nell’interpello n. 34/2014 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e come già applicato per altre agevolazioni, deve essere inteso nel senso che l’impresa deve verificare l’effettiva forza lavoro presente nei dodici mesi successivi l’assunzione agevolata e non una occupazione “stimata”. Pertanto, l’incremento occupazionale dei dodici mesi successivi va verificato tenendo in considerazione l’effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei dodici mesi e non la forza lavoro “stimata” al momento dell’assunzione.

Per tale motivo, qualora al termine dell’anno successivo all’assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo

(***) È privo di impiego regolarmente retribuito chi, nei sei mesi precedenti la data dell’evento agevolato, non ha prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero non ha svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale sia derivato un reddito che corrisponde a un’imposta lorda superiore alla misura delle detrazioni spettanti ai sensi dell’articolo 13 del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22/12/1986, n. 917 (ossia 8.145,00 euro per i redditi da lavoro subordinato, e 4.800,00 euro per i redditi da lavoro autonomo).

eventualmente già godute si “consolidano”; in caso contrario, l’incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione.

Si precisa, sul punto, che l’agevolazione in argomento, in forza del disposto dell’articolo 32 del Regolamento (UE) n. 651/2014 e di quanto ribadito dall’articolo 7, comma 3, del decreto direttoriale n. 52/2020 citato, è comunque applicabile qualora l’incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d’età;
- riduzione volontaria dell’orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Come espressamente previsto dall’articolo 31, comma 1, lettera f), del D.lgs n. 150/2015 e confermato all’articolo 7, comma 3, del decreto direttoriale n. 52/2020, inoltre, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese, avuto riguardo alla nozione di “impresa unica” di cui all’articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1407/2013, nonché degli altri Regolamenti disciplinanti gli aiuti “*de minimis*”. L’incremento deve, pertanto, 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.

Si precisa, al riguardo, che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all’assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all’utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito, come chiarito anche dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nell’interpello n. 3/2018, va effettuata in capo all’impresa utilizzatrice.

Per la valutazione dell’incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo, ovviamente, le prestazioni di lavoro cosiddetto occasionale di cui all’articolo 54-bis del D.L. n. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96/2017.

Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Il rispetto dell’eventuale requisito dell’incremento occupazionale, che, si ribadisce, è richiesto solo nelle ipotesi in cui si intende godere dell’incentivo oltre i limiti degli aiuti “*de minimis*”, deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell’incentivo.

Il venire meno dell’incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l’eventuale ripristino dell’incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.»