02/07/2021 - Esonero per l’assunzione di giovani a tempo indeterminato e per le trasf

L’INPS ha fornito, finalmente, le prime indicazioni operative per l’utilizzo dell’esonero contributivo relativo alle assunzioni dei giovani a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, così come previsto dall’articolo 1, commi 1-10 della Legge di Bilancio 2021 (legge n. 178/2020).

Secondo la previsione normativa, si tratta di un esonero pari al 100% per un periodo di 36 mesi, nel limite massimo di 6.000,00 euro annui, per i soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiamo compiuto i 36 anni 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.

Lo scopo dell’agevolazione, consiste nella volontà di incentivare l’occupazione giovanile stabile e quindi evitare costituzioni di rapporti di lavoro a tempo determinato oppure contratti flessibili con aggravio di precarietà ed incertezza per i giovani. La disposizione normativa in oggetto si collega a quanto previsto dall’art. 1, commi 106 e 108, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018) introducendo, per le sole assunzioni di giovani effettuate nel biennio 2021-2022, una misura ulteriore e aggiuntiva rispetto a quanto già previsto dalla ricordata normativa.

L’esonero è previsto per tutti i datori di lavoro privati compresi i datori di lavoro agricoli (è esclusa la P.A.), ma è ancora in attesa del parere favorevole della Commissione Europea, che ci si augura arrivi al più presto per poter dare effettivamente il via alle ricadute economiche ed occupazionali determinate dalla l’incentivo. Considerata la finalità della disposizione, volta ad incentivare l’occupazione giovanile stabile, non rientra fra le tipologie incentivate l’assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (in attuazione del Jobs Act), ancorché stipulato a tempo indeterminato. L’esonero non coinvolge poi i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l’applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria. Inoltre, non rientra nell’ambito di applicazione della norma in trattazione il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale.

L’esonero contributivo è invece applicabile 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 e sono altresì agevolabili le assunzioni a tempo indeterminato ai fini della somministrazione anche se la missione verso l’utilizzatore sia a tempo determinato.

La misura dell’incentivo è pari al 100% dei contributi con un massimale annuale pari a 6.000,00 euro, questo massimale ha inoltre un ulteriore limite mensile pari a 500,00 euro

(6.000,00/12) e un limite giornaliero, per i rapporti instaurati e risolti nel corso del mese pari ad Euro 16,12 (500,00/31). Inoltre, nel caso di rapporti a tempo parziale l’esonero dovrà essere riproporzionato. Si specifica che, come stabilito dalla norma, è ammissibile al beneficio la sola contribuzione a carico del datore di lavoro, mentre ne restano estranei: il contributo dovuto al “Fondo per l’erogazione dei lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all’articolo 2120 c.c.”; i contributi previsti dai Fondi di solidarietà bilaterali, i fondi di solidarietà bilaterali alternativi, i fondi di integrazione salariale, i fondi di solidarietà residuale come previsto dal D. Lgs. 148/2015; il contributo dello 0,30% previsto per la contribuzione ai fondi interprofessionali; i premi INAIL; contributi di solidarietà sui contributi alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria; i contributi di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e i contributi di solidarietà per gli sportivi professionisti.

L’articolo 1, comma 10, della legge di Bilancio 2021 specifica che la misura spetta per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data dell’evento incentivato.

Tuttavia, come espressamente stabilito dal successivo comma 11 del medesimo articolo, l’esonero spetta per un periodo massimo di 48 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.

L’incentivo verrà concesso verificata la sussistenza delle seguenti condizioni generali. In particolare, non si potrà utilizzare l’agevolazione: in presenza di violazione del diritto di precedenza, ovvero di sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o a una riorganizzazione aziendale (salvo i casi di inquadramento differente). Inoltre, è necessario essere in possesso di un DURC regolare e non devono esserci state violazioni di cui al Testo Unico del D. Lgs. 81/2008. Da ultimo, altro requisito fondamentale per il godimento del beneficio, è il rispetto dei Contratti Collettivi nazionali, regionali, territoriali e aziendali, sottoscritti dalle associazioni dei datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Alle condizioni generali si affiancano poi condizioni specifiche per il godimento e per il mantenimento dell’agevolazione contributiva. Infatti, i soggetti interessati dall’assunzione devono avere un’età massima di 35 anni e alla data di assunzione non devono essere mai stati occupati a tempo indeterminato. Diversamente, il datore di lavoro che intenda usufruire del beneficio non deve aver effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, o licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti e allo stesso modo s’impegna a non effettuarli nei nove mesi successivi all’assunzione. Si precisa che le limitazioni riferibili ai licenziamenti sono limitate al personale inquadrato con la medesima qualifica e nella stessa unità produttiva del lavoratore assunto con l’agevolazione contributiva in oggetto.

Per quanto attiene alla cumulabilità con altri benefici, secondo il dettato normativo, l’esonero contributivo introdotto dalla legge di Bilancio 2021 non sarà cumulabile con “altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi” (cfr. l’art. 1, comma 114, della

legge n. 205/2017). Pertanto, sussiste l’incumulabilità con l’incentivo per l’assunzione di lavoratori con più di cinquanta anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne svantaggiate; con la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extracomunitari assicurati in base al decreto-legge n. 317/1987; con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate e con le riduzioni contributive previste per il settore dell’edilizia.