INPS – “LEGGE DI BILANCIO PER IL 2021” – esonero per assunzione giovani Under 36

29 Ottobre 2021

Come noto, la legge 30 dicembre 2020, n. 178 (c.d. “Legge di Bilancio per l’anno 2021”) al fine di promuovere l’occupazione giovanile stabile, ha previsto all’articolo 1, commi da 10 a 15, un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, per un periodo di 36 mesi.

Si evidenzia che tale esonero, pur nelle sue specificità, trae la sua disciplina dall’esonero strutturale giovanile di cui all’articolo 1, commi da 100 a 108, 113 e 114, della legge n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018).

L’esonero di cui alla legge di Bilancio 2021, subordinato all’autorizzazione della Commissione europea, è riconosciuto in favore dei datori di lavoro che, nel biennio 2021 – 2022, assumano a tempo indeterminato o trasformino contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato giovani che, alla data dell’evento incentivato, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e che non abbiano mai avuto, nel corso dell’intera vita lavorativa, un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro.

In data 16 settembre 2021, la Commissione europea ha autorizzato la concedibilità dell’esonero in oggetto per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate entro il 31 dicembre 2021.

L’INPS con circolare n. 56/2021 ha illustrato le condizioni e gli adempimenti previdenziali connessi al godimento dell’esonero in trattazione e, con successivo messaggio n. 3389/2021 ha fornito le istruzioni per la sua fruizione nonché le modalità compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

Per quanto attiene all’esonero contributivo relativo alle eventuali assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022, le istruzioni riguardanti la fruizione dell’esonero saranno fornite all’esito del procedimento di autorizzazione da parte della Commissione europea e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.

RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI

L’esonero in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati 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, di soggetti che, alla data dell’evento incentivato, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno 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.

Il limite di età di **trentasei anni compiuti** si intende rispettato qualora il lavoratore, alla data dell’assunzione o trasformazione, abbia un’età inferiore o uguale a trentacinque anni e 364 giorni.

Allo scopo di agevolare le verifiche in ordine all’insussistenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato ovvero alla residua entità del beneficio in caso di assunzione di un lavoratore che ha già avuto un rapporto di lavoro agevolato, l’INPS ha realizzato un apposito applicativo (utility), tramite

la quale i datori di lavoro ed i loro intermediari possono acquisire, indicando il codice fiscale del lavoratore, le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati precedentemente al 1° gennaio 2021 ovvero a partire dalla predetta data.

L'Istituto precisa che l'applicativo (cfr. messaggio INPS n. 1784/2019), è fruibile dal sito internet dell'Istituto (www.inps.it) seguendo il percorso "Tutti i servizi – Servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato" e può essere consultato, attraverso gli ordinari sistemi di autenticazione, dai datori di lavoro ovvero dai loro intermediari previdenziali nonché, esclusivamente in relazione alla propria posizione assicurativa, dai lavoratori interessati.

In ogni caso, tenuto conto che il riscontro fornito dall'applicativo INPS non ha valore certificativo, sarà comunque necessario che i datori di lavoro acquisiscano, prima di accedere all'applicativo anzidetto, anche l'autodichiarazione del lavoratore, rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. n. 445/2000, in ordine alla sussistenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato (v. allegati 1 e 2 in calce alla presente Guida, relativi, rispettivamente, ad una prima assunzione o trasformazione ovvero ad una seconda assunzione).

Restano esclusi dal beneficio i rapporti di apprendistato in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Non rientra, inoltre, fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, anche se stipulato a tempo indeterminato.

Analogamente, non rientra nell'ambito di applicazione della norma in trattazione il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale.

Infine, l'INPS precisa che nel caso di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato trova applicazione il regime agevolato di cui alla legge bilancio 2018 ovvero l'incentivo sarà pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, e potrà essere fruibile a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo spettante per la conferma dell'apprendista a tempo indeterminato per una durata di soli 12, a condizione che il giovane non abbia compiuto i 30 anni alla data del mantenimento in servizio.

MISURA E DURATA DELL'INCENTIVO

L'incentivo è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui**.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500 euro (€ 6.000/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- l'eventuale contributo (cioè, il TFR) versato al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c. – Fondo di Tesoreria INPS" (riguarda solamente le imprese che occupavano 50 o più dipendenti al 31 dicembre 2006 o che, se di successiva costituzione, hanno occupato 50 o più dipendenti nell'anno civile di costituzione);
- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile (che si versa unitamente al contributo per la NASPI), destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua (ad esempio, Fondimpresa);
- il contributo di solidarietà del 10% sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria, di cui alla legge n. 166/1991 e al decreto legislativo n. 252/2005.

In relazione, poi, ad alcuni casi particolari, l'Istituto ha precisato quanto segue:

- Il contributo aggiuntivo dello 0,50% della retribuzione imponibile, previsto dalla legge n. 297/1982 ("Disciplina del trattamento di fine rapporto"), che le imprese versano tutti i mesi unitamente al contributo al Fondo pensioni INPS, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo in parola. Peraltro, tenuto conto che la medesima legge n. 297/1982 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto (TFR) in misura pari al predetto incremento contributivo, una volta applicato l'esonero dal versamento del predetto contributo aggiuntivo il datore di lavoro non dovrà evidentemente operare l'abbattimento della quota annua del TFR del lavoratore ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di € 6.000,00, dalla fruizione dell'esonero contributivo.
- In caso di applicazione delle misure compensative previste dal decreto legislativo n. 252/2005 a seguito di destinazione del TFR ai Fondi pensione o al "Fondo di tesoreria INPS", l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Si fa infine presente che, nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

Con riferimento alla durata del periodo di fruizione dell'agevolazione, l'articolo 1, comma 10, della legge di Bilancio 2021 specifica che la misura spetta per un periodo massimo di trentasei mesi a partire dalla data dell'evento incentivato.

Infine, come già chiarito per altre agevolazioni, il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'INCENTIVO

<u>Condizioni generali</u>

- L'assunzione non deve violare 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 che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto – la propria volontà di essere riassunto;

- presso il datore di lavoro non devono essere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la trasformazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione. L'INPS evidenzia che, nell'attuale situazione occupazionale, l'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale dipendente dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 è assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. EONE). Pertanto, laddove l'azienda sia stata interessata da sospensioni del lavoro per le causali collegate all'emergenza epidemiologica, ha comunque titolo ad accedere all'agevolazione, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti;
- in caso di inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'assunzione e alla modifica di un rapporto di lavoro, non spetta la parte di incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione;
- spetta l'esonero a prescindere dalla circostanza che le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro;
- nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo;
- la fruizione dell'esonero contributivo è inoltre subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006:
    - regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale;
    - assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
    - rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali e territoriali.
- i datori di lavoro non devono aver proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, 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;
- i datori di lavoro non devono procedere, nei nove mesi successivi all'assunzione, 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. Il divieto di licenziamento si applica anche nei confronti del soggetto per il quale è richiesto l'esonero in parola.

<u>Casi particolari</u>

Come sopra chiarito, la fruizione dell'esonero contributivo può essere riconosciuta per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di lavoratori che non siano mai risultati occupati in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In forza di tale previsione si forniscono i seguenti chiarimenti in ordine a situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità:

1. con riferimento ai rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. In caso

di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe, infatti, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato;
2. la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 del c.c..

L'INPS precisa che il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata ai sensi della legge di Bilancio 2021.

Infatti, se il lavoratore, per il quale è stata già fruita l'agevolazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire della medesima misura per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Sul punto, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro nove mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Inoltre, con specifico riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, si ribadisce che l'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021 può trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate nel corso del biennio 2021-2022. Tuttavia, qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso del citato biennio e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire dell'agevolazione in trattazione, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro si potrà procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua anche se il successivo rapporto venga instaurato in data successiva al 31 dicembre 2022.

Il beneficio in parola soggiace alle disposizioni in materia di aiuti di Stato.

COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI

L'esonero contributivo introdotto dalla legge di Bilancio 2021 non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

Pertanto, ad esempio, non è cumulabile con gli incentivi per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi ed appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni (c.d. donne svantaggiate).

L'agevolazione non è cumulabile con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia ed in particolare con la riduzione dell'11,50% dei contributi INPS per gli operai a tempo pieno.

L'esonero contributivo in parola è invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13, della legge n. 68/1999;

- l’incentivo all’assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all’art. 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, pari al 20% dell’indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.

Sono, inoltre, cumulabili con l’esonero di cui alla legge di Bilancio 2021:

- l’incentivo occupazione
- l’incentivo formare per assumere.

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALLA FRUIZIONE DELL’ESONERO NELLA SEZIONE DEL FLUSSO UNIEMENS: ISTRUZIONI VALIDE FINO AL 31 DICEMBRE 2021

I datori di lavoro che intendono fruire dell’esonero dovranno esporre, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di settembre 2021, i lavoratori per i quali spetta l’esonero, valorizzando, l’elemento e l’elemento della sezione . In particolare, nell’elemento deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull’imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all’interno di , , elemento i seguenti elementi:

- nell’elemento dovrà essere inserito il valore “GI36”, avente il significato di “Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 10, legge n.178/2020”;
- nell’elemento dovrà essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato AAAAMMGG (8 caratteri; ad esempio: 20210609).

I dati sopra esposti nell’UniEmens creeranno un DM2013 “VIRTUALE”, ricostruito con i seguenti codici:

- con il codice “L544”, avente il significato di “Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 10, legge n.178/2020”;
- con il codice “L545”, avente il significato di “Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo
- indeterminato articolo 1, comma 10, legge n.178/2020”.

Si sottolinea che la valorizzazione dell’elemento , con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2021 e fino al mese precedente l’esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di settembre, ottobre e novembre 2021.

Si rammenta che la sezione “InfoAggcausaliContrib” va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

Nel caso in cui l’azienda stia usufruendo dell’agevolazione al 50% di cui alla legge di Bilancio 2018 (c.d. incentivo GECO) e intenda accedere, in presenza degli specifici presupposti legittimanti, al nuovo esonero al 100%, dovrà procedere alla restituzione della prima agevolazione e applicare il nuovo esonero.

Ai fini della restituzione delle quote di esonero di cui alla legge di Bilancio 2018 (incentivo GECO), i datori di lavoro dovranno valorizzare all’interno di , , , i seguenti elementi:

- nell’elemento il codice causale “M472”, avente il significato di “Restituzione esonero legge n. 205/2017 GECO)”;
- nell’elemento , l’importo da restituire.

46739-Allegato 2.docxApri

46739-Allegato1.docxApri