Esonero assunzioni donne- Indicazioni INPS

23 Febbraio 2021

Con l'allegata circ. n. 32n del 22 febbraio 2021 INPS fornisce indicazioni sull'applicazione dell' art. 1, commi da 16 a 19, della legge di bilancio 2021.

Si ricorda che l'articolo 1, comma 16, prevede: "*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*".

Al comma 17 del medesimo articolo è precisato che il riconoscimento dell'esonero è subordinato al requisito dell'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 12 mesi precedenti (per i dipendenti a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno).

Considerato che il comma 18 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2021 precisa che il beneficio è concesso ai sensi della *Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19"* (c.d. *Temporary framework*), nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione, ed è altresì subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea le istruzioni operative vengono rinviate ad un messaggio che sarà diffuso successivamente alla definzione del percorso autorizzativo con l'UE.

La cricolare ripercorre i contenuti della norma specificando alcuni aspetti da attenzionare:

– Possono accedere al beneficio in trattazione tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

– l'esonero trova applicazione "*per le assunzioni di donne lavoratrici*", tale espressione, in virtù del richiamo effettuato dalla previsione all'articolo 4 della

legge n. 92/2012, è da intendersi come "*per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate*", secondo la disciplina dettata dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, quali:

a) donne con almeno cinquant'anni di età e *"disoccupate da oltre dodici mesi";*

b) "*donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito deifondi strutturali dell'Unione europea prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi*".

c) donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e "*prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi*".

d) donne di qualsiasi età, ovunque residenti e "*prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi*".

Viene altresì precisato che con la locuzione "*privo di impiego*" ci si riferisce alla nozione data dal decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 17 ottobre 2017, che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati. Tale nozione, come specificato dal richiamato decreto, nonché dalla citata circolare n. 34/2013, si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che "*negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione*".

– l'incentivo per:

- le assunzioni a tempo determinato;
- le assunzioni a tempo indeterminato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

– Con riferimento alla durata del periodo agevolato, si chiarisce che, l'incentivo :

– in caso di assunzione a tempo determinato, spetta fino a 12 mesi;

– in caso di assunzione a tempo indeterminato, spetta per 18 mesi;

– in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione.

– La misura dell'incentivo è pari all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

– Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni generali:

- rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:
    - regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
    - 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, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

– L'esonero spetta ove l'assunzione avvenga quale incremento occupazionale netto inteso 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" da calcolarsi ogni mese.

L'esonero è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:

– dimissioni volontarie;

– invalidità;

– pensionamento per raggiunti limiti d'età;

– riduzione volontaria dell’orario di lavoro;

– licenziamento per giusta causa.

La circolare infine precisa che l’esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi

43643-Circolare numero 32 del 22-02-2021.pdfApri