

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI DI DONNE NEL BIENNIO 2021-2022

La Legge di Bilancio 2021 ha stabilito che, per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero previsto dalla L. 92/2012, è riconosciuto nella misura del 100%, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui. 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). Ai fini della verifica del suddetto requisito, non deve tenersi conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359, cod. civ., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Il beneficio è concesso nel quadro del c.d. *Temporary Framework* ed è, altresì, subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, dopo la quale l'Inps emanerà le istruzioni per la fruizione della misura di Legge in oggetto, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro. Nel frattempo, con la circolare n. 32/2021, l'Istituto ha fornito le prime indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

Datori di lavoro interessati

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo. L'esonero non si applica, quindi, nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni, mentre hanno diritto al riconoscimento del beneficio gli enti pubblici economici, gli istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse Leggi regionali in enti pubblici economici, gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, le ex Ipab trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, e iscritte nel Registro delle persone giuridiche, le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114, D.Lgs. 267/2000, i consorzi di bonifica, i consorzi industriali, gli enti morali, gli enti ecclesiastici.

Lavoratrici per le quali spetta l'incentivo

L'esonero deve intendersi riguardante le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate, secondo la disciplina dettata dall'articolo 4, commi 8-11, L. 92/2012, cioè:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei Fondi strutturali dell'UE (aree individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020, approvata dalla Commissione Europea in data 16 settembre 2014 e successivamente modificata con decisione della medesima Commissione C (2016) final del 23 settembre 2016) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate e il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate);
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere (la donna priva di impiego deve essere assunta o in un settore o in una professione compresi nell'elencazione del Decreto) e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;

- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi (occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi o un'attività di co.co.co. o altra prestazione di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), Tuir, la cui remunerazione annua sia superiore a 8.145 euro o, ancora, un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 4.800 euro, pertanto, è richiesto o uno stato di disoccupazione di lunga durata oltre 12 mesi o il rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di "priva di impiego").

Il requisito deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio, pertanto, per un'assunzione a tempo determinato, alla data di assunzione e non a quello della eventuale proroga o trasformazione, mentre se si intende richiedere il beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto lo stesso per la precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione.

Rapporti di lavoro incentivati

L'incentivo non spetta per i rapporti di lavoro intermittente, nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale ex articolo 54-bis, D.L. 50/2017, per i rapporti di apprendistato e per i contratti di lavoro domestico.

L'incentivo in esame spetta per le assunzioni a tempo determinato, le assunzioni a tempo indeterminato, le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato, anche in caso di *part-time* e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, anche in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione.

L'incentivo spetta:

- [in caso di assunzione a tempo determinato, fino a 12 mesi;](#)
- [in caso di assunzione a tempo indeterminato, per 18 mesi;](#)
- [in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione.](#)

L'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

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.

Assetto e misura dell'incentivo

L'incentivo è pari 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, da riproporzionarsi per i rapporti di lavoro a tempo parziale.

Non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni ove dovute:

- [il contributo al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";](#)
- [il contributo ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento, al Fondo di solidarietà bilaterale della](#)

[Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;](#)

- [il contributo dello 0,30% per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;](#)
- [le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.](#)

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, si applica la previsione riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

Condizioni di spettanza dell'incentivo

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

- [rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006 \(regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di Legge, rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale\);](#)
- [applicazione dei principi generali in materia](#) di incentivi all'occupazione.

Infine, ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione in trattazione, è necessario rispettare alcuni presupposti specificamente previsti dalla Legge di Bilancio 2021 (incremento occupazionale).

L'esonero contributivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente;
- l'assunzione viola il diritto di precedenza;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro non COVID connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
- per lavoratrici che sono state licenziate nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava 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.

Con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, 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, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

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

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Il beneficio è concesso ai sensi delle disposizioni a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 ed è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, che considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere) ovvero a 225.000 euro per impresa operante nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli o a 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 31 dicembre 2021.

Inoltre, applicandosi la c.d. clausola Deggendorf, nel caso si accede agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

L'Inps registrerà la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato, ovvero nei registri Sian e Sipa per gli aiuti, rispettivamente, del settore agricolo e della pesca e acquacoltura.

Coordinamento con altri incentivi

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. Ad esempio, l'esonero non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile. Nelle diverse ipotesi in cui l'esonero risulti cumulabile con un'altra agevolazione, per l'effettiva applicazione della seconda misura agevolata deve farsi riferimento alla contribuzione "dovuta", e cioè, più specificamente, alla contribuzione residua "dovuta", in ragione del primo esonero applicato.

La suddetta cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo per le aziende con meno di 20 dipendenti, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di disabili o all'assunzione di beneficiari di NASpI).

La cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta". Pertanto, laddove si intenda cumulare la misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti le medesime lavoratrici, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo.