

Legge di Bilancio 2021: sgravi per assunzioni di donne svantaggiate

L'Inps con la [circolare 32 del 22.02.2021](#) ha fornito le prime indicazioni sull'esonero contributivo previsto per assunzioni nel biennio 2021-2022.

Il beneficio, previsto via sperimentale dalla Legge di Bilancio 2021 (art. 1 commi 16-19) ed ancora in attesa dell'Autorizzazione della Commissione Europea, spetta per le assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022, di donne svantaggiate ovvero:

- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea come stabilito nella Carta degli Aiuti a finalità regionale approvata per il nostro Paese per il periodo 2014-2020. Non è richiesta una durata minima del requisito della residenza in capo alla lavoratrice, purché si tratti di una residenza effettiva e non apparente; il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, che svolgano attività o professioni in settori economici caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno il 25% la disparità media occupazionale di genere. All'individuazione di tali settori si provvede, ogni anno, con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze; per il 2021 il Decreto è stato emanato il 16 ottobre 2020;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi;

- donne di almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi.

L'assunzione può avvenire con contratto a tempo determinato o indeterminato, anche in somministrazione.

Donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi/ventiquattro mesi

L'Inps precisa che è considerata priva di impiego regolarmente retribuito la donna che, nel periodo considerato (sei o ventiquattro mesi):

- non ha svolto attività lavorativa in attuazione di un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore a sei mesi;
- né ha svolto attività lavorativa autonoma (compresa la collaborazione coordinata e continuativa e a progetto) dalla quale derivi un reddito pari o superiore al reddito minimo personale annuale escluso da imposizione fiscale (che è pari a 4.800 euro in caso di lavoro autonomo e 8.145 euro per le collaborazioni).

Il requisito deve sussistere alla data di assunzione (e non a quello di proroga o trasformazione), ma 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.

Incentivo:

L'incentivo consiste nella riduzione del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro, nel limite massimo pari a 6.000,00 euro annui e spetta per:

- 18 mesi in caso di assunzioni a tempo indeterminato;
- 12 mesi in caso di assunzioni a tempo determinato; l'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto, sempre fino al limite complessivo di dodici mesi;
- 18 mesi complessivi per le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

L'incentivo spetta anche in caso di part-time (con massimale proporzionalmente ridotto) e di assunzione a scopo di somministrazione, mentre non spetta, invece, per i rapporti di lavoro domestico, intermittente, apprendistato, occasionale.

Condizioni di spettanza dell'incentivo

L'incentivo è subordinato alla regolarità inerente l'adempimento degli obblighi contributivi (DURC), all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre è necessario il rispetto dei principi di carattere generali stabiliti (dall'art. 31 del Decreto Legislativo n. 150 del 14 settembre 2015) per le assunzioni agevolate. In particolare:

- l'assunzione/proroga/trasformazione non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
- l'assunzione/proroga/trasformazione non deve violare il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore;
- 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'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi;
- gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Le assunzioni devono altresì comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base del criterio convenzionale (U.L.A.) proprio del diritto comunitario.

In particolare l'incentivo spetta se l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzano un incremento netto effettivo (non stimato) in ognuno dei 12 mesi successivi all'assunzione, del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei dodici mesi precedenti.

L'incentivo è comunque applicabile, qualora l'incremento non avvenga per:

- dimissioni volontarie del lavoratore;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

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 è cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile (previsto dall'articolo 1, comma 100 e ss., della Legge 27 dicembre 2017, n. 205).

Nelle diverse ipotesi di cumulabilità dell'agevolazione, ad esempio con altri incentivi occupazionali, l'esonero può trovare applicazione solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente dovuta. Ad esempio:

- l'esonero è cumulabile con l'incentivo all'assunzione di disabili;
- l'esonero è cumulabile con l'incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI;
- l'esonero è cumulabile con l'agevolazione per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista, per le aziende fino a venti

dipendenti.

Quanto alla sequenza secondo cui debba operarsi la cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, la stessa deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula 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.

Saranno emanate ulteriori istruzioni per la fruizione dello sgravio a seguito dell'Autorizzazione della Commissione Europea.

(FV/fv)

[2754_Circolare_numero_32_del_22-02-2021.pdf](#)

[Download](#)