

Prot. n. L135/RNS

Bologna, 15 ottobre 2021

Oggetto:

Esonero per l'assunzione di giovani a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti a tempo determinato effettuate con decorrenza dal 1° gennaio 2021. Interpretazioni ed indicazioni operative dell'Istituto previdenziale.

Sommario

Dopo bene 10 mesi dall'entrata in vigore della legge n. 178/2020 diviene finalmente fruibile l'esonero contributivo introdotto dal legislatore al fine di promuovere occupazione giovanile stabile, essendo stata rilasciata la necessaria autorizzazione da parte della Commissione Europea e le istruzioni operative I.n.p.s.

Premesse

Come si ricorderà, ai commi da 10 a 15 (**allegato 1**) dell'art. 1, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (Legge di Bilancio per il 2021) ^[1], è stato disciplinato un esonero contributivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel **biennio 2021 – 2022**.

Detto esonero è riconosciuto nella misura del 100% della contribuzione dovuta, con esclusione dei premi assicurativi I.n.a.i.l., entro il limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui e per un periodo massimo di trentasei mesi, a condizione che, all'atto della prima nuova assunzione i soggetti interessati non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età.

Si precisa sin da ora che, ai sensi del comma 14 del citato articolo 1, il predetto beneficio "è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1836 final, del 19 marzo 2020, recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19 e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni dei commi da 10 a 13 del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea."

Si evidenzia in merito, che la **Commissione europea**, con la decisione C(2021) final dello scorso 16 settembre 2021, **ha autorizzato la concedibilità dell'esonero** contribuito indicato, ma **limitatamente** alle assunzioni e trasformazioni effettuate **sino al 31 dicembre 2021**. Resta inteso che per le assunzioni che verranno perfezionate nel corso dell'anno 2022 sarà necessario attendere una nuova autorizzazione, terminando in data 31 dicembre 2021 l'operatività del Temporary Framework.

Tenuto conto della natura dell'agevolazione in commento, quale **aiuto di Stato**, sarà cura l'I.n.p.s. provvedere alla registrazione di tale misura nel Registro Nazionale degli aiuti di stato.

In merito all'esonero in commento è intervenuto l'I.n.p.s. con Circolare 12 aprile 2021, n. 56 (**allegato 2**), evidenziando le prime interpretazioni nelle more del rilascio dell'autorizzazione da parte della Commissione europea e con Messaggio 7 ottobre 2021, n. 3389 (**allegato 3**) contenente le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali per consentire l'effettiva fruizione dell'esonero medesimo.

⁽¹⁾ Si veda la Circolare dell'Ufficio legislazione prot. RNS L13 del 22 gennaio 2021.



Si evidenzia che l'esonero in questione ricalca, in buona parte, quello "strutturale" di cui alla Legge n. 205/2017⁽²⁾, pur con alcune importanti differenze che saranno evidenziate nel prosieguo della presente circolare.

1. Datori di lavoro beneficiari

L'esonero in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Per completare il campo di applicazione dell'esonero in commento, l'I.n.p.s., con Messaggio n. 3389/2021, ha evidenziato che nella Comunicazione *C(2020) 1836 final* del 19 marzo 2020 vengono **esclusi dalla possibilità di avvalersi dell'esonero** in trattazione le **imprese operanti nel settore finanziario**. In particolare, le imprese escluse sono quelle che svolgono le attività indicate nella classificazione "NACE al settore "K" – Financial and insurance activities".

Precisa l'I.n.p.s. che detta sezione "K", con le relative divisioni (codice a 2 cifre), gruppi (codice a 3 cifre) e classi (codice a 4 cifre), corrisponde a quella dell'ATECO 2007. Tutti i codici ATECO (a 6 cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, fanno parte della divisione "K" della classificazione ATECO 2007 (**Allegato 4**).

2. Rapporti di lavoro incentivati

Come sopra anticipato, l'incentivo in esame spetta per le **nuove assunzioni** a tempo indeterminato e per le **trasformazioni** dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, compresa l'instaurazione dell'ulteriore rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato effettuata con un socio di cooperativa di lavoro, **effettuate nel biennio 2021-2022**, di soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata:

- non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Alla data dell'assunzione, quindi, il lavoratore deve avere un'età anagrafica **non superiore a 35 anni e 364 giorni**;
- non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

Non risultano agevolabili:

- i rapporti di apprendistato;
- i contratti di lavoro domestico;
- le assunzioni con contratto intermittente, anche se stipulati a tempo indeterminato;
- i rapporti a tempo indeterminato con personale avente qualifica dirigenziale;
- i rapporti di lavoro occasionale (art. 54-bis, decreto legge n. 50/2017);
- le prosecuzioni di contratto al termine del periodo di apprendistato e le assunzioni a tempo indeterminato di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro ovvero periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. In questi casi si applica soltanto il regime agevolato strutturale di cui agli art. 1, commi 106 e 108 della Legge di bilancio 2018.

È incentivabile, altresì, l'assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la prestazione lavorativa sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

3. Determinazione dell'incentivo spettante e sua durata

Ai sensi del comma 10 dell'art. 1 della L. n. 178/2020, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, 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.

⁽²⁾ Si vedano le Circolari dell'Ufficio Legislazione Lavoro prot. RNS L32 – del 27 febbraio 2018 e prot. RNS L40 – del 19 marzo 2018.



L'ammontare massimo di esonero della contribuzione datoriale, riferita al periodo di paga mensile, è, pertanto, pari a **500 euro** 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** 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.

Anche in occasione dell'esonero in commento, con la citata Circolare n. 56/2021, l'I.n.p.s. precisa che **non sono** oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i. i premi ed i contributi I.n.a.i.l.;
- ii. il contributo, ove dovuto, al Fondo di Tesoreria (contributo TFR), ai sensi dell'art. 1, comma 755, L. n. 296/2006;
- iii. il contributo, quando dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29⁽³⁾ (Fondo di integrazione salariale) del D.l.vo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, comma 4⁽⁴⁾, del medesimo decreto legislativo.
- iv. il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;
- v. i contributi che non hanno natura previdenziale come quelli concepiti per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento. A titolo esemplificativo si ricorda il contributo di solidarietà del 10% sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria integrativa⁽⁵⁾.

Evidenzia ancora l'I.n.p.s. che, agendo il presente esonero sulla contribuzione effettivamente dovuta dal datore di lavoro, qualora il medesimo si avvalga delle misure compensative connesse alla devoluzione del TFR ai fondi di previdenza complementare e/o al Fondo di Tesoreria costituito presso l'I.n.p.s. (art 10, commi 2 e 3, D.l.vo n. 252/2005), l'esonero medesimo viene calcolato al **netto delle riduzioni** che scaturiscono dall'applicazione delle citate misure.

Trova, inoltre, applicazione, la previsione di cui all'art. 2, comma 30, della legge 92/2012, inerente la restituzione del contributo addizionale versato per i rapporti di lavoro a termine, nel caso di successiva trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, ovvero nell'assunzione a tempo indeterminato, entro sei mesi dalla cessazione del rapporto a termine, del lavoratore precedentemente assunto a tempo determinato.

L'agevolazione in commento è fruibile per:

- ⇒ un periodo **massimo di 36 mesi**, a partire dalla data dell'evento incentivato nella generalità dei casi, ossia dalla prima assunzione incentivata;
- ⇒ un periodo **massimo di 48 mesi**, a partire dalla data dell'evento incentivato nel caso di assunzioni effettuate presso una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna.

⁽³⁾ Si tratta dell'aliquota dello 0,65%, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti e dello 0,45%, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti.

⁽⁴⁾ Titolo II Fondi di solidarietà

Articolo 33 Contributi di finanziamento

“Ai contributi di finanziamento di cui ai commi da 1 a 3 si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi”.

⁽⁵⁾ Si veda la Circolare I.n.p.s. n. 40/2018, in materia di Esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato, effettuate ai sensi dell'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, disciplina alla quale fa, peraltro, espresso rinvio il comma 10 dell'art. 1 citato in narrativa.



Ricorda, infine, l'Istituto che l'unica ipotesi in cui è ammessa la **sospensione** del periodo di godimento dell'agevolazione è il caso di **assenza obbligatoria dal lavoro per maternità**, che consente il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

4. Condizioni generali di spettanza dell'incentivo

Come noto, ai fini della fruizione dell'esonero è richiesto il rispetto dei principi generali in materia di assunzione di cui all'art. 31⁽⁶⁾ del D.l.vo n. 150/2015.

Di particolare interesse è la specifica dell'Istituto laddove viene chiarito che, a parziale deroga dei principi generali, 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 interessata da sospensioni del lavoro per le causali collegate all'emergenza epidemiologica in atto, può comunque procedere a nuove assunzioni e, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, accedere alla correlata agevolazione in trattazione.

Come già per l'esonero "strutturale", l'Istituto chiarisce che, in ossequio alla *ratio* della norma, per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle

(6) Articolo 31

Principi generali di fruizione degli incentivi

"1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola 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, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta 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;

e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

2. 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, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

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



complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito della circolare in commento, si può fruire dell'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi da 10 a 15, della legge di Bilancio 2021, a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro⁽⁷⁾.

Parimenti, non trova applicazione la previsione relativa alla non spettanza dell'incentivo qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari, ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento (art. 31, comma 1, lett. d, D.l.vo n. 150/2015). Nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, pertanto, non opera una preclusione alla fruizione dello sgravio, fermo restando, tuttavia, che il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo.

Non trova applicazione neppure il principio del cumulo delle agevolazioni di cui all'art. 31, comma 2, del D.l.vo n. 150/2015, secondo il quale, 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, in quanto assorbito dalla previsione di cui all'art. 1, comma 103, della legge 205/2017, valevole anche per questo beneficio.

Anche la fruizione dell'esonero in esame è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro, delle condizioni di cui all'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, ossia:

- a) possesso del documento unico di regolarità contributiva (regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale);
- b) assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- c) rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

5. Requisiti specifici

Evidenza, altresì, l'Istituto che per la legittima fruizione dell'esonero contributivo in commento, devono sussistere **anche** le seguenti condizioni:

- il lavoratore, come più sopra precisato, alla data della nuova assunzione ovvero della trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, **non deve aver compiuto trentasei anni** di età;
- il lavoratore, nell'arco della propria vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il **medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro**, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. A memento, chiarisce l'Istituto che, in analogia con lo sgravio disciplinato dalla Legge n. 205/2017, precedenti periodi di apprendistato non sono di ostacolo al riconoscimento dell'agevolazione di cui alla Legge di bilancio per il 2021; lo stesso dicasi per il caso in cui il lavoratore abbia avuto precedenti rapporti di lavoro intermittente, pur stipulati a tempo indeterminato.

⁽⁷⁾ Per quanto riguarda le esemplificazioni delle possibili fattispecie, si indicano le seguenti: assunzione a tempo indeterminato e con le medesime mansioni entro i successivi dodici mesi, del lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi (art. 24 del D.l.vo n. 81/2015); assunzione a tempo indeterminato da parte dell'acquirente o affittuario d'azienda, entro i dodici mesi dal trasferimento d'azienda (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo), dei lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze (art. 47, comma 6, della legge 428/1990); assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili, effettuate ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 68/1999; assunzioni obbligatorie previste dalla contrattazione collettiva, come, ad esempio, nel caso della clausola sociale prevista dal CCNL pulizie.



Diversamente, è di **ostacolo** l'esistenza di eventuali pregressi rapporti di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

→ 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 23 luglio 1991, n. 223, **nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica e nella stessa unità produttiva** (in merito, si segnala una sostanziale differenza rispetto ai requisiti richiesti per l'esonero di cui alla L. n. 205/2017^[8]).

→ i datori di lavoro non devono procedere, nei **nove mesi⁽⁹⁾ 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.

6. Casi particolari

L'Istituto fornisce, con la Circolare in commento, ulteriori chiarimenti in ordine a situazioni particolari:

- ✚ l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto, con **contratto part-time**, 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**. Nel caso in cui le assunzioni fossero effettuate in differenti date, la seconda assunzione non avrebbe le caratteristiche legittimanti il riconoscimento dell'esonero, consistente in primis, come sopra detto, **nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato**;
- ✚ nelle ipotesi di **cessione del contratto** a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1406 c.c., ovvero di prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2112 c.c., in caso di operazioni societarie straordinarie, con passaggio dei dipendenti al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, **può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo** non goduto;
- ✚ l'esonero non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di **accertamento ispettivo**, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato;
- ✚ come già in precedenza precisato, l'I.n.p.s. chiarisce che non impedisce la fruizione dell'incentivo il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative con **tipologie contrattuali diverse** da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, esemplificativamente, le collaborazioni, i contratti a termine, contratti professionali, ecc.

Ricorda ancora l'Istituto che il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve sussistere solo al momento della prima assunzione incentivata ai sensi della Legge di Bilancio 2021. Infatti, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 103⁽¹⁰⁾, della Legge di Bilancio 2018, applicabile anche all'esonero in trattazione, se il lavoratore, per il quale è stata già fruita l'agevolazione, viene riassunto da altri datori di lavoro, per il nuovo rapporto si può fruire della medesima misura per i mesi residui spettanti, indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

⁽⁸⁾ Il comma 104 della Legge di Bilancio 2018 stabiliva, infatti, l'impossibilità per il datore di lavoro di effettuare qualsivoglia licenziamento per G.M.O. o licenziamento collettivo nella medesima unità produttiva, **a prescindere dalla qualifica posseduta** dai lavoratori licenziati.

⁽⁹⁾ Diversamente, in merito all'esonero di cui alla Legge di Bilancio 2018, il comma 105 disponeva:

“Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 100, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del comma 103”.

⁽¹⁰⁾ *“Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni”.*



Ancora, specifica l'Istituto, 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;

- ✚ qualora un rapporto incentivato venga interrotto anticipatamente, il residuo esonero al 100% potrà essere fruito da un nuovo datore di lavoro anche qualora il nuovo rapporto venga instaurato successivamente al 31 dicembre 2022;
- ✚ nel caso di prolungamento dell'agevolazione in virtù di assunzione in una delle Regioni del Mezzogiorno, l'Istituto specifica che l'esonero può essere fruito fino a 48 mesi a condizione che il luogo in cui è svolta la prestazione lavorativa rimanga nelle Regioni previste.

7. Coordinamento con altri incentivi

Da ultimo, l'Istituto ricorda che l'esonero in trattazione reca la stessa tendenziale incumulabilità con altri esoneri o riduzioni dell'aliquota contributiva, già propria dell'esonero di cui alla Legge n. 205/2017.

In particolare, **non vi è possibilità di cumulare** l'esonero con:

- ✓ l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di cinquanta anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni (art. 4, commi da 8 a 11 della Legge n. 92/2012) nonché l'incentivo all'assunzione rivolto alla medesima categoria di donne svantaggiate di cui all'art. 1, commi da 16 a 19, della Legge n. 178/2020). Diversamente, precisa l'I.n.p.s. che è possibile fruire prima dell'incentivo per l'assunzione **a termine** delle donne rientranti negli ultimi due incentivi, per poi fruire, in un secondo momento, dell'esonero giovani in caso di trasformazione a tempo indeterminato;
- ✓ la c.d. Decontribuzione Sud.

8. Effettiva fruizione dell'esonero

Come anticipato in premessa, ai fini dell'effettiva fruizione del beneficio in esame, necessarie erano anche le istruzioni operative dell'I.n.p.s., rese note con il Messaggio 7 ottobre 2021, n. 3389.

Pertanto, i datori di lavoro che intendono avvalersi del più volte citato esonero contributivo sono tenuti ad esporre, a partire dal flusso UniEmens di **competenza del mese di settembre 2021** (da presentarsi entro la fine del mese di ottobre 2021), i lavoratori per i quali compete l'esonero, valorizzando ordinariamente l'elemento <Imponibile> e l'elemento <contributo>⁽¹⁾ nella sezione denuncia individuale.

Il beneficio spettante deve essere esposto all'interno di <DenunciaIndividuale> - <DatiRetributivi>, valorizzando il campo <InfoAggcausaliContributi> con le seguenti informazioni:

- ✚ nell'elemento <CodiceCausale>, 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 <IdentMotivoUtilizzoCausale>, dovrà essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato AAAAMMGG (8 caratteri; ad esempio: 20210609).

Dette informazioni saranno "traferite" dall'Istituto nel c.d. "DM2013 Virtuale".

Precisa, ancora, l'Istituto che con riferimento ai mesi pregressi, ossia **dal mese di gennaio 2021 e fino al mese precedente l'esposizione dei dati correnti**, la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> può

⁽¹⁾ Si devono indicare i contributi pieni calcolati sull'imponibile previdenziale del mese.



essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di **competenza** dei mesi di **settembre, ottobre, novembre 2021**. Dispone l'I.n.p.s. che la sezione <InfoAggcausaliContributi> deve essere ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

Nel caso in cui il datore di lavoro avesse in corso la fruizione dell'agevolazione di cui alla Legge n. 205/2017, nella misura del 50% della contribuzione dovuta (c.d. incentivo GECO) ed intenda, invece, accedere all'esonero in commento, avendone le condizioni, dovrà restituire l'agevolazione del 50% ed applicare il nuovo esonero; lo stesso dicasi per il caso in cui il datore di lavoro avesse in corso la fruizione della c.d. Decontribuzione sud (commi da 161 a 168 L. n. 178/2020).

Ai fini della restituzione delle citate agevolazioni, i datori di lavoro dovranno seguire le specifiche istruzioni contenute nel Messaggio in commento, alla cui attenta lettura si rinvia.

Ancora, qualora i datori di lavoro aventi diritto al beneficio avessero sospeso o cessato l'attività e volessero fruire dello stesso, saranno tenuti ad avvalersi della procedura di regolarizzazione (UniEmes/Vig).

Datori di lavoro del settore agricolo

I citati datori di lavoro, a partire dal Flusso UniEmens di competenza del mese di settembre 2021, dovranno esporre i lavoratori agricoli per i quali compete l'esonero valorizzando gli elementi:

- <CodiceRetribuzione>, con il codice "Y";
- <CodAgi>, con il codice agevolazione "E1", che assume il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 10, legge n.178/2020".

Inoltre, per il recupero dell'incentivo relativo ai **mesi pregressi** (ossia dal mese di gennaio 2021 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente), i datori di lavoro dovranno trasmettere, per i lavoratori interessati, un **flusso di variazione** contenente la valorizzazione degli elementi di seguito specificati:

- per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di cui all'articolo 1, comma 10, della legge n. 178/2020:
 - campo/elemento <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
 - campo/elemento <CodAgi> con il codice agevolazione "E3", che assume il significato di "Recupero pregresso E1".

La valorizzazione dei periodi pregressi rispetto al mese corrente di esposizione deve essere effettuata **entro il mese di febbraio 2022**, nei flussi relativi al **quarto trimestre 2021**.

Cordiali saluti.

A cura
Ufficio Legislazione del lavoro

Allegati:

- 1) **commi 10 – 15 legge 30 dicembre 2021, n. 178**
- 2) **Circolare 12 aprile 2021, n. 56**
- 3) **Messaggio 7 ottobre 2021, n. 3389**
- 4) **Sezione "K" della Nace – classificazione statistica delle attività economiche nella Comunità europea**