

Direzione Centrale Entrate

Roma, 12/04/2021

*Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale*

Circolare n. 56

E, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

OGGETTO: **Articolo 1, commi da 10 a 15, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021). Esonero per l'assunzione di giovani a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022. Prime indicazioni operative**

SOMMARIO: *Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021), ha previsto che, per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato*

effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018), è riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Con la presente circolare l'Istituto fornisce le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

INDICE

1. Premessa
2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio
3. Rapporti di lavoro incentivati
4. Assetto e misura dell'incentivo
5. Condizioni di spettanza dell'incentivo
 - 5.1 Condizioni generali
 - 5.2 Condizioni specifiche
6. Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo. Casi particolari
7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
8. Coordinamento con altri incentivi

1. Premessa

La legge 30 dicembre 2020, n. 178 (di seguito, legge di Bilancio 2021), ha previsto all'articolo 1, comma 10, che: *“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, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto nella misura del 100 per cento, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata ai sensi del presente comma e dei commi da 11 a 15 del presente articolo non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”.*

Al comma 11 del medesimo articolo è altresì previsto che: *“L'esonero contributivo di cui al comma 10, ferme restando le condizioni ivi previste, è riconosciuto per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna”.*

Ulteriormente, il comma 12 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2021 ha disposto che: *“In deroga all'articolo 1, comma 104, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo di cui al comma 10 spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori*

inquadrate con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva".

Inoltre, la norma precisa, al comma 13 del predetto articolo 1, che: *"Le disposizioni di cui ai commi da 10 a 15 non si applicano alle prosecuzioni di contratto e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge 27 dicembre 2017, n. 205".*

La novella normativa introduce, pertanto, per le sole assunzioni di giovani effettuate nel biennio 2021-2022, una misura ulteriore e aggiuntiva rispetto a quanto già previsto dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Come specificato dal comma 14 dell'articolo in commento, il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, e successive modificazioni, recante "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.

In ragione del fatto che sulla questione si attende l'orientamento della Commissione europea, con la quale è stata avviata una interlocuzione, si precisa che, con apposito messaggio, che verrà pubblicato a conclusione della suddetta interlocuzione, saranno emanate 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.

2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

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 [\[1\]](#).

Pertanto, la misura in trattazione non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Infine, l'incentivo non può essere riconosciuto nei riguardi delle imprese del settore finanziario [\[2\]](#), in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, fatta salva diversa determinazione che dovesse essere assunta dalla Commissione europea nell'ambito della procedura di autorizzazione della misura.

3. Rapporti di lavoro incentivati

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, 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 requisito anagrafico si intende rispettato qualora il lavoratore, alla data dell'assunzione, abbia un'età inferiore o uguale a trentacinque anni e 364 giorni.

Restano esclusi dal beneficio, come già previsto dall'articolo 1, comma 114, della legge n. 205/2017, i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Considerata la *ratio* sottesa all'agevolazione in commento, consistente nella volontà di incentivare l'occupazione giovanile stabile, non rientra, inoltre, fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisce pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua (*“prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente [...] anche [...] in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno”*, cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge (*“con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari”*, cfr. l'art. 13, comma 3, del D.lgs n. 81/2015). Infine, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'*an* e nel *quantum*, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro (*“il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa”*, cfr. l'art. 13, comma 1, del D.lgs n. 81/2015).

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

L'esonero di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge di Bilancio 2021, pur nelle sue specificità, trae, infatti, la sua disciplina dall'esonero strutturale giovanile di cui all'articolo 1, commi da 100 a 108, 113 e 114, della legge di Bilancio 2018. Tale ultimo esonero, in particolare, trova applicazione per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, che, in proposito, specificamente prevede che il suo campo di applicazione sia limitato alle assunzioni con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardanti lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri.

In considerazione della circostanza che l'agevolazione di cui si tratta si riferisce alle sole assunzioni a tempo indeterminato di giovani, si precisa che la stessa non trova applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

L'esonero contributivo è, invece, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Considerata, inoltre, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo di cui alla norma in commento spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo

di somministrazione, ancorché la prestazione lavorativa sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Infine, l'articolo 1, comma 13, della legge di Bilancio 2021 esclude espressamente che l'esonero ivi disciplinato si applichi alle prosecuzioni di contratto al termine del periodo di apprendistato e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge di Bilancio 2018.

Per tali due diverse fattispecie (mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato e assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o 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), pertanto, trova applicazione il solo regime agevolato di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge di Bilancio 2018, per la cui specifica disciplina si rinvia a quanto già previsto con la circolare n. 40/2018.

4. Assetto e misura dell'incentivo

L'incentivo introdotto dalla legge di Bilancio 2021, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, 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:

- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile", di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige di cui all'articolo 40 del D.lgs n. 148/2015, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai

sensi dell'articolo 40, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015;

- 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.

Sono altresì esclusi dall'applicazione dell'esonero i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 100, della legge n. 205/2017.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Pertanto, come già chiarito con riferimento ad altri esoneri contributivi, si precisa che non sono oggetto di agevolazione le seguenti forme di contribuzione:

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;

- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182;

- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166.

Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, comma 15, della legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo. Al riguardo, si sottolinea che il successivo comma 16 del medesimo articolo 3 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 6.000 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché, inoltre, l'esonero contributivo introdotto dalla legge di Bilancio 2021 opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2015, n. 252 – destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del c.c. - 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.

Come espressamente stabilito dal successivo comma 11 del medesimo articolo, l'esonero spetta per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise,

Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

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.

5. Condizioni di spettanza dell'incentivo

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del D.lgs n. 150/2015, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, infine, da taluni presupposti specificamente previsti dalla legge di Bilancio 2021.

5.1 Condizioni generali

Per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del D.lgs n. 150/2015, l'esonero contributivo di cui si tratta non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1) 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 che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (cfr. l'art. 31, comma 1, lettera b). Tale condizione vale 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. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;

2) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro 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 (art. 31, comma 1, lettera c). Nello specifico, si rileva al riguardo 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)[\[3\]](#). 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.

Inoltre, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31, nella parte in cui dispone, al comma 1, lettera e), che, 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, al successivo comma 3, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la 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.

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda quanto ribadito dall'articolo 31, comma 1, lettera a), del D.lgs n. 150/2015, in base al quale gli incentivi all'occupazione 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. La predetta condizione ostativa è evidentemente preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione nel presupposto fondamentale che l'incentivo medesimo sia esclusivamente finalizzato a creare "nuova occupazione".

Con riferimento all'incentivo di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge di Bilancio 2021, vale quanto osservato nella circolare n. 40/2018, in riferimento all'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 108, 113 e 114, della legge di Bilancio 2018. Nello specifico, nonostante l'espresso richiamo effettuato nell'articolo 1, comma 104, della legge di Bilancio 2018 e dall'articolo 1, comma 12, della legge di Bilancio 2021, al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, la portata dell'agevolazione ha una natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni dell'articolo 31, comma 1, lettera a), del D.lgs n. 150/2015. La specialità della norma, rispetto al principio generale di cui al suddetto articolo 31, è confermata altresì da quanto previsto dal comma 107 dell'articolo 1 della medesima legge di Bilancio 2018, secondo il quale l'esonero può legittimamente trovare applicazione nelle ipotesi di conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato.

Pertanto, per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito della presente circolare, si può fruire dell'esonero contributivo di cui all'articolo 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.

A titolo meramente esemplificativo, può fruire dell'esonero contributivo previsto dalla legge di Bilancio 2021 il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24 del D.lgs n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi. Ovviamente, lo stesso principio vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato.

Allo stesso modo, ha diritto all'esonero contributivo introdotto dalla legge di Bilancio 2021 il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), assuma a

tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

Parimenti, l'esonero contributivo può trovare applicazione per le assunzioni obbligatorie, effettuate ai sensi dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, di lavoratori disabili.

Analoga conclusione deve ritenersi altresì valida per gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva, tra i quali si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentra a un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

Inoltre, si fa presente che, per l'esonero in trattazione, non trova applicazione il disposto di cui all'articolo 31, comma 1, lettera d), del D.lgs n. 150/2015, secondo il quale l'incentivo non spetta 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. Tale previsione deve essere ricondotta alla finalità di contrastare comportamenti volti esclusivamente a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese.

Nel caso dell'esonero in trattazione, tale finalità deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'articolo 1, comma 103, della legge n. 205/2017, con riferimento all'esonero strutturale ivi disciplinato, in base al quale: *“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”*.

Pertanto, anche 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.

Per le suesposte motivazioni, anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 del medesimo articolo 31 del D.lgs 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 - deve considerarsi assorbito dal disposto del citato comma 103 della legge di Bilancio 2018, valevole, quindi, anche in riferimento all'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge di Bilancio 2021.

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, di seguito elencate:

- 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.

5.2 Condizioni specifiche

In relazione ai vincoli propri dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

1) il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve aver compiuto trentasei anni. Ciò vuol dire che possono accedere all'esonero contributivo in trattazione i datori di lavoro che assumano giovani con un'età massima di trentacinque anni e 364 giorni. Analoghi limiti anagrafici valgono nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato;

2) il lavoratore, nel corso della sua 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. Al riguardo, si precisa che, come previsto dal comma 101 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2018, i periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione. Similari considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore abbia avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato. In tali ipotesi, in coerenza con le indicazioni fornite nell'ambito del paragrafo 3 della presente circolare, la sussistenza di precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo disciplinato dalla norma in esame. Analogamente, in considerazione della circostanza che l'esonero non può trovare applicazione per i rapporti di lavoro domestico, la sussistenza di un rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato in capo al lavoratore da assumere – anche in considerazione della specialità della disciplina - non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione. Diversamente, devono considerarsi ostative al riconoscimento dell'esonero le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Considerata la formulazione testuale della norma, non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore. In proposito, si ricorda come l'istituto del periodo di prova abbia lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive. Ciononostante, il rapporto di lavoro, pur sottoposto a una condizione – il superamento del periodo di prova - deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;

3) 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 nella stessa unità produttiva. Sotto tale profilo, si segnala la differenza di disciplina rispetto a quanto stabilito dalla legge di Bilancio 2018, la quale prevede, al comma 104, che l'esonero contributivo spetti ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nella medesima unità produttiva.

In sostanza, la disciplina introdotta dalla legge di Bilancio 2021 circoscrive la condizione legittimante la fruizione dell'esonero, consistente nel non avere proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, presso la medesima unità produttiva e, diversamente da quanto previsto nella legge di Bilancio 2018, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica del lavoratore da assumere;

4) 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. Anche sotto tale profilo, si evidenzia la differenza di disciplina rispetto a quanto stabilito dalla legge di Bilancio 2018, che, al comma 105, limita ai soli sei mesi successivi all'assunzione il divieto di 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 all'articolo 1, comma 100.

6. Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo. Casi particolari

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 (cfr. l'art. 1, comma 101, della legge n. 205/2017).

In forza della predetta 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) nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1406 del c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;

3) analogamente, 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., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;

4) come già previsto per l'esonero triennale disciplinato dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190, dall'interpello del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 2 del 2016, l'esonero di cui alla legge n. 205/2017 e, conseguentemente, alla legge di Bilancio 2021, 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.

Nel ribadire che, fermi gli altri requisiti di legge, la condizione legittimante la fruizione dell'esonero è che il lavoratore non sia mai stato titolare di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si evidenzia che non impedisce l'accesso all'incentivo il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a

termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.

Si precisa, al riguardo, 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, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 103, della legge di Bilancio 2018, applicabile anche per l'esonero in trattazione, 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 per un ammontare pari al 100% dei contributi datoriali anche se il successivo rapporto venga instaurato in data successiva al 31 dicembre 2022.

Con riferimento al prolungamento dell'agevolazione nel caso in cui l'assunzione venga effettuata nelle regioni del Mezzogiorno, si precisa infine che, in virtù delle motivazioni che hanno portato il legislatore a prevedere, per le assunzioni che abbiano inizio nel biennio 2021-2022, un esonero di maggiore durata, individuabili nella volontà di fornire un ulteriore incentivo alle assunzioni nelle zone svantaggiate in cui il tasso di disoccupazione risulta più elevato, l'esonero spetta per massimo 48 mesi a condizione che il luogo in cui è svolta la prestazione lavorativa rimanga nelle regioni previste.

7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

L'articolo 1, comma 14, della legge di Bilancio 2021, stabilisce che il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", 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.

Si ricorda che, in base alla suddetta sezione 3.1, la Commissione 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^[4];
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese^[5] 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^[6].

Inoltre, rilevato che l'aiuto di cui all'articolo 1, comma 10, della legge di Bilancio 2021 è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal *Temporary Framework* citato, trova applicazione la previsione normativa di cui all'articolo 53 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, secondo la quale i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi (c.d. clausola Deggendorf), *“accedono agli aiuti previsti da atti legislativi o amministrativi adottati, a livello nazionale, regionale o territoriale, ai sensi e nella vigenza della comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020, C (2020)1863, “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19”, e successive modificazioni, al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione”*.

In considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, si rammenta che l'INPS provvederà a registrare 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. Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa che l'agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale previsto, in virtù di quanto già previsto dall'articolo 31, comma 1, lett. e), del D.lgs. n. 150/2015, sarà a carico dell'utilizzatore.

Ciò premesso, si evidenzia che per le agevolazioni di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge di Bilancio 2021, riconosciute successivamente al 31 dicembre 2021, data ultima attualmente prevista dal citato Quadro temporaneo da parte della Commissione europea per la concessione di aiuti, saranno successivamente fornite ulteriori indicazioni ai sensi della normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.

8. 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” (cfr. l'art. 1, comma 114, della legge n. 205/2017).

Pertanto, prendendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse fruibili in relazione a nuove assunzioni, il predetto esonero contributivo non è cumulabile 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, di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, né con l'incentivo all'assunzione rivolto alla medesima categoria di donne svantaggiate previsto dall'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020.

In proposito, si conferma che è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012 per un rapporto a tempo determinato, anche nella misura pari al 100% dei contributi datoriali prevista dall'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020 per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021, e poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità del beneficio con altri regimi agevolati, si fa presente che, nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra UE non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, recante “Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extra-comunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS”, con la quale si prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, l'esonero in trattazione non può trovare applicazione (cfr., sul punto, la circolare n. 236/1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità, si era già esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extracomunitari assicurati in base al decreto-legge n. 317/1987, data la specialità dell'impianto normativo della predetta legge). In forza della previsione secondo cui l'esonero non è cumulabile con *“altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”*, si fa, inoltre, presente che l'agevolazione non è cumulabile con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

Infine, si precisa che, per il periodo di applicazione della misura in trattazione, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. Decontribuzione sud, disciplinata, da ultimo, dall'articolo 1, commi da 161 a 168, della medesima legge di Bilancio 2021.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

[\[1\]](#) Con riferimento all'individuazione dei datori di lavoro privati, cfr. la circolare n. 40/2018,

relativa all'esonero contributivo previsto dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018) per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani.

[2] Le imprese escluse sono quelle che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE al settore "K" - Financial and insurance activities.

[3] Cfr., sul punto, le circolari n. 38/2020, n. 47/2020 e n. 84/2020.

[4] Con riferimento alla nozione di "*impresa in difficoltà*" si rinvia a quanto previsto dall'articolo 2, punto 18), del Regolamento (UE) n. 651/2014.

[5] Per la nozione di microimpresa o piccola impresa si rinvia a quanto previsto dall'allegato I del Regolamento (UE) n. 651/2014.

[6] Il termine del 31 dicembre 2020 presente nel testo originario del *Temporary Framework* è stato oggetto di proroga al 30 giugno 2021 dalla Comunicazione C (2020) 7127 *final* del 13 ottobre 2020 e ulteriormente differito al 31 dicembre 2021 dalla Comunicazione C (2021) 564 *final* del 28 gennaio 2021, con la quale è stato anche aumentato il massimale concedibile.