

CAPITOLO 7

Misure per lo sviluppo dell'occupazione

Sommario: 1. Percettori di NASpl e assegno di ricollocazione NASpl - 2. Decontribuzione (*bonus*) Sud - 3. Assunzioni con contratto a termine in sostituzione di lavoratrici in maternità.

1. PERCETTORI DI NASPI E ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE NASPI

Al datore di lavoro che senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono della NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un **contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile residua** che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Secondo quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 150/2015 - entrato in vigore il 24 settembre 2015 - la misura prevista in favore dei datori di lavoro viene ridotta passando dal 50% al 20%. La riduzione della misura dell'incentivo ha consentito di finanziare il fondo delle politiche attive presso l'ANPAL.

L'importo viene corrisposto sotto forma di contributo mensile e spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore.

Qualora questi sia stato retribuito per tutto il mese, il contributo compete in misura intera; in presenza di giornate non retribuite (per eventi quali, per esempio, astensione dal lavoro per sciopero, malattia, maternità, ecc.), invece, l'importo mensile dovrà essere diviso per i giorni di calendario del mese da considerare e il quoziente così ottenuto, moltiplicato per il numero di giornate non retribuite, dovrà essere detratto dal contributo riferito allo stesso mese.

Sono considerate retribuite anche le giornate in cui si è in presenza di emolumenti ridotti.

Si precisa, altresì che la somma a credito dell'azienda non potrà comunque essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel corrispondente mese dell'anno, comprendendovi anche le eventuali competenze ultramensili calcolate *pro* quota.

La misura potrà riferirsi anche a lavoratori che siano destinatari dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, e cioè a soggetti che - avendo inoltrato istanza di concessione - abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita (si veda circolare INPS n. 175/2013).

Inoltre, l'incentivo è accessibile anche in caso di trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore, titolare di

indennità NASpl, cui, in forza di quanto previsto per legge, sia stata sospesa la corresponsione della prestazione in conseguenza della sua occupazione a tempo determinato.

La durata dell'agevolazione corrisponde al periodo dell'indennità NASpl che sarebbe ancora spettata al lavoratore che viene assunto, durata da determinarsi con riferimento alla sua decorrenza iniziale, detraendo i periodi di cui l'interessato ha già usufruito all'atto dell'assunzione e considerando quanto previsto dall'art. 2, comma 9, della Legge n. 92/2012.

2. DECONTRIBUZIONE (*BONUS*) SUD

2.1. Quadro normativo

Art. 1, commi 161-168, Legge 30 dicembre 2020, n. 178

Al fine di contenere il perdurare degli effetti straordinari sull'occupazione, determinati dall'epidemia di Covid-19 in aree caratterizzate da grave situazione di disagio socio-economico, e di garantire la tutela dei livelli occupazionali, l'esonero contributivo di cui all'art. 27, comma 1, del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla Legge 13 ottobre 2020, n. 126, si applica fino al 31 dicembre 2029, modulato come segue:

- a) in misura pari al **30%** dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;
- b) in misura pari al **20%** dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;
- c) in misura pari al **10%** dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

L'agevolazione di cui al comma 1 è concessa dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021 nel rispetto delle condizioni previste dalla Comunicazione della Commissione Europea C (2020) 1863 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".

Dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2029 l'agevolazione di cui al comma 1 è concessa previa adozione della decisione di autorizzazione della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, par. 3, del TFUE e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.

Ai fini degli adempimenti relativi al registro nazionale degli aiuti di Stato, l'amministrazione responsabile è il Ministero del Lavoro e l'amministrazione conce-

dente è l'INPS, che provvede altresì all'esecuzione degli obblighi di monitoraggio previsti dalla pertinente normativa in materia di aiuti di Stato.

Gli **oneri** derivanti dall'agevolazione di cui al comma 1 sono valutati in:

- 4.836,5 milioni di euro per l'anno 2021;
- 5.633,1 milioni di euro per l'anno 2022;
- 5.719,8 milioni di euro per l'anno 2023;
- 5.805,5 milioni di euro per l'anno 2024;
- 5.892,6 milioni di euro per l'anno 2025;
- 4.239,2 milioni di euro per l'anno 2026;
- 4.047,1 milioni di euro per l'anno 2027;
- 2.313,3 milioni di euro per l'anno 2028;
- 2.084,8 milioni di euro per l'anno 2029;
- 267,2 milioni di euro per l'anno 2030.

Agli oneri derivanti dall'agevolazione di cui al comma 1 per 3.500 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022 si provvede con le risorse del fondo previsto dall'art. 184.

Il comma 2 dell'art. 27 del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla Legge 13 ottobre 2020, n. 126, è abrogato. Il fondo per lo sviluppo e la coesione, periodo di programmazione 2021-2027, è ridotto di 3.500 milioni di euro per l'anno 2023.

2.2. Riferimenti di prassi

INPS, circolare 22 febbraio 2021, n. 33

INPS, messaggio 11 gennaio 2021, n. 72

In materia di prassi meritevole di essere evidenziata è la circolare INPS 22 febbraio 2021, n. 33, che **conferma la validità** della misura non solo per il 2020 ma anche per il 2021, mentre con il messaggio INPS n. 72 dell'11 gennaio 2021 vengono **fornite** le prime **istruzioni** per la decontribuzione nel periodo da settembre a dicembre 2020.

Per il 2021 la circolare n. 33 rende operativo lo strumento, mentre il parere della Comunità Europea è di conformità per 2020 e il 2021.

Successivamente interviene ancora l'INPS con il messaggio INPS n. 728 del 19 febbraio 2021 a correggere un proprio orientamento che di fatto comportava il calcolo dei contributi sulla tredicesima mensilità pro quota sui primi 4 mesi agevolabili per il 2020.

Infatti, l'INPS con questo messaggio ha dovuto recepire gli effetti della sentenza del TAR del Lazio che conferma la possibilità di fruire interamente dell'agevolazione

anche sulla tredicesima, accogliendo in tal modo una causa pilota promossa dal Centro Studi Nazionale ANCL e dal suo ufficio legale che ha costretto l'Istituto a rivedere le sue istruzioni divulgate in precedenza.

Tornando alla circolare INPS 22 febbraio 2021, n. 33, nella stessa troviamo che con l'art. 1, commi da 161 a 168, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, Legge di bilancio 2021, viene definita l'agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate denominandola come "Decontribuzione Sud".

Il citato art. 1, comma 161, della Legge di bilancio 2021, nell'**estendere l'esonero fino al 31 dicembre 2029**, ha previsto altresì una **diversa modulazione dell'intensità** della misura.

Nello specifico, la percentuale di contribuzione datoriale sgravabile è pari al:

- **30%** fino al 31 dicembre 2025;
- **20%** per gli anni 2026 e 2027;
- **10%** per gli anni 2028 e 2029.

Le Regioni che rientrano nel beneficio, in base al richiamo dell'art. 27, comma 1, del D.L. n. 104/2020, sono l'Abruzzo, la Basilicata, la Calabria, la Campania, il Molise, la Puglia, la Sardegna e la Sicilia. L'agevolazione continua a spettare in riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, con **esclusione del settore agricolo** e dei contratti di **lavoro domestico**.

Ciò premesso, si ribadisce che la decontribuzione in trattazione **trova applicazione per i rapporti di lavoro dipendente** a condizione che la sede di lavoro sia collocata **in una delle seguenti Regioni**: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia. Per **sede di lavoro** si intende l'**unità operativa** presso cui sono stati comunicati con la denuncia contributiva i lavoratori.

L'esonero in trattazione ai sensi dell'art. 1, commi 164 e 165, della Legge di bilancio 2021, è concesso dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021 nel rispetto delle condizioni previste dalla comunicazione della Commissione Europea.

La Legge di bilancio 2021, infatti, all'art. 1, comma 162, precisa che l'agevolazione **non si applica**:

- a) agli enti pubblici economici;
- b) agli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale;
- c) agli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
- d) alle ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona (ASP), e iscritte nel registro delle persone giuridiche;

- e) alle aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli artt. 31 e 114 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (TUEL), di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- f) ai consorzi di bonifica;
- g) ai consorzi industriali;
- h) agli enti morali;
- i) agli enti ecclesiastici.

2.3. Datori di lavoro con sede legale in Regione diversa dalle Regioni ammesse

Vengono date indicazioni per i datori di lavoro e le strutture territoriali competenti per l'attribuzione del codice di autorizzazione "OL".

L'attribuzione del codice autorizzativo è prevista per le ipotesi in cui un datore di lavoro, titolare di una matricola il cui indirizzo è coincidente con la sede legale in Regioni non oggetto di decontribuzione, presenti una o più unità operative ubicate nelle suddette Regioni. La sede INPS territorialmente competente, a seguito di specifica richiesta da parte del datore di lavoro interessato e dopo aver effettuato i dovuti controlli, attribuisce, nelle caratteristiche contributive della matricola aziendale, il codice di autorizzazione "OL".

Relativamente alla **somministrazione** di lavoro rispetto all'applicabilità dell'esonero si precisa che la misura, in virtù dell'espresso richiamo all'art. 27, comma 1, del D.L. n. 104/2020, effettuato dall'art. 1, comma 161, della Legge di bilancio 2021, spetta ai datori di lavoro privati la cui sede di lavoro sia ubicata in una delle Regioni c.d. svantaggiate, intendendosi come sede di lavoro l'unità operativa dell'azienda ove il lavoratore dipendente svolge la sua attività.

Ciò premesso, occorre considerare che, nella somministrazione di manodopera, il rapporto di lavoro viene instaurato tra il lavoratore e l'agenzia di somministrazione.

Con riferimento al rapporto di lavoro instaurato con un'agenzia di somministrazione, si evidenzia che gli obblighi derivanti dallo svolgimento del rapporto, tra i quali gli adempimenti retributivi e previdenziali, gravano sull'agenzia che effettua l'assunzione con responsabilità in solido.

Sulla base delle suesposte motivazioni, il beneficio in esame non è riconoscibile allorché il lavoratore in somministrazione, pur svolgendo la propria attività lavorativa in unità operative dell'azienda utilizzatrice ubicate nelle aree svantaggiate, sia formalmente incardinato presso un'agenzia di somministrazione situata in una Regione diversa da quelle ammesse a usufruire dello sgravio, in quanto, ai fini del legittimo riconoscimento della decontribuzione, rileva la sede di lavoro del datore di lavoro e non dell'utilizzatore.

2.4. Assetto e misura dell'esonero

L'esonero è pari al:

- 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, sino al 31 dicembre 2025;
- 20% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per gli anni 2026 e 2027;
- 10% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per gli anni 2028 e 2029.

L'esonero **non prevede un limite individuale di importo**.

Pertanto, lo stesso trova applicazione sulla percentuale della contribuzione datoriale prevista, senza individuazione di un tetto massimo mensile, ferma restando l'applicazione dell'aliquota contributiva.

Si ricorda, in particolare, che **non sono oggetto di sgravio** le seguenti contribuzioni:

- premi e contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 del D.Lgs. n. 148/2015;
- il contributo, ove dovuto, al fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo previsto dall'art. 25, comma 4, della Legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,3% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei fondi interprofessionali.

2.5. Natura dell'esonero e condizioni di spettanza

La misura della Decontribuzione Sud spetta in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati, sia da costituire, diversi dal lavoro agricolo e domestico, purché sia rispettato il requisito geografico della sede di lavoro.

In quest'ottica, l'agevolazione **non ha natura di incentivo all'assunzione** e, pertanto, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti dall'art. 31 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150.

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in un **beneficio contributivo**, è invece subordinato, ai sensi dell'art. 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006, al possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), ferme restando le seguenti ulteriori condizioni fissate dalla stessa disposizione:

- 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.

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

Sotto il profilo soggettivo, il beneficio contributivo previsto all'art. 1, commi da 161 a 168, della Legge di bilancio 2021, in quanto rivolto a una specifica platea di destinatari (datori di lavoro che operano in aree svantaggiate), si configura quale misura selettiva che necessita della preventiva autorizzazione della Unione Europea.

L'autorizzazione della Commissione, dal momento che la misura viene prevista per una durata piuttosto lunga tanto da abbracciare diversi anni viene data di volta in volta ed occorrerà monitorare costantemente la situazione prima di utilizzare il beneficio.

Per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro, ovvero non superiore 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 pure in difficoltà, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza.

2.7. Coordinamento con altri incentivi

L'agevolazione si sostanzia in un esonero pari al 30% della contribuzione datoriale complessivamente dovuta sino al 31 dicembre 2025 e poi, successivamente, pari al 20% per gli anni 2026 e 2027 e al 10% per gli anni 2028 e 2029, a fronte di rapporti di lavoro subordinati sia instaurati, sia da costituire.

In ragione dell'entità della misura di sgravio, lo stesso risulta **cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote** di finanziamento previsti dalla normativa vigente, ma comunque nel limite massimo della contribuzione previdenziale dovuta e a patto che non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione.

La suddetta cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo quali l'assunzione di *over 50* disoccupati da almeno 12 mesi, disciplinata dall'art. 4, commi da 8 a 11, della Legge 28 giugno 2012, n. 92 che con riferimento agli incentivi di tipo economico quale quello per l'incentivo all'assunzione di disabili, disciplinato dall'art. 13 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, o ancora quello riservato all'assunzione di beneficiari di NASpl, disciplinato dall'art. 2, comma 10-*bis*, della Legge n. 92/2012.

A ogni modo la cumulabilità è consentita solo nel caso in cui sia presente un residuo di contribuzione esonerabile a seguito dell'applicazione della diversa misura. Solo in questo caso sarà possibile procedere al cumulo con la Decontribuzione Sud. Si precisa che, laddove si intenda cumulare la misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti i medesimi lavoratori, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione residua datoriale, non esonerata ad altro titolo.

Per inserire a credito questo sgravio nella denuncia contributiva mensile va utilizzato per credito corrente il codice "**L540**", per "Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud" e **L543**, avente il significato di "Arretrato Agevolazione" per eventuali crediti arretrati.

2.8. Cumulabilità con altri incentivi

Trattandosi di aiuto di Stato l'INPS ha precisato in data 11 febbraio 2021 che il recupero potrà essere effettuato solo dal giorno in cui sarà effettivo il nulla osta della Unione Europea.

E, infatti, la Gazzetta Ufficiale Europea, ha riportato che l'autorizzazione è stata data per il momento solo per l'anno 2020 e per il 2021 fino al 31 dicembre. Successivamente visto che la misura è prevista per più anni, sarà necessario monitorare.

3. ASSUNZIONI CON CONTRATTO A TERMINE IN SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI IN MATERNITÀ

Riguarda le assunzioni di uomini e donne, di qualsiasi età, per sostituire lavoratrici o lavoratori dipendenti o autonomi in congedo di maternità, paternità o parentale e quindi assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il quadro normativo di riferimento è contenuto nel D.Lgs. n. 151/2001, art. 4.

Invece, per quanto riguarda le istruzioni operative e la prassi si riportano la circolare INPS n. 151/2000 e la circolare INPS n. 174/2000; nonché il messaggio INPS n. 20/2001 e infine l'interpello del Ministero del Lavoro n. 36/2008.

Il tipo di agevolazione è rivolto ai **datori di lavoro privati**, con meno di 20 dipendenti che assumono per sostituire lavoratori subordinati in maternità per congedo di maternità o di paternità, congedo parentale e congedo per malattia del figlio.

Il **requisito occupazionale** (aver meno di 20 dipendenti) deve essere posseduto dall'azienda al momento dell'assunzione del lavoratore e sono considerati i lavoratori che ricoprono qualunque qualifica compresi, per esempio, i lavoratori a domicilio e i dirigenti, tranne gli apprendisti che sono esclusi.

I **lavoratori part-time** sono computati in proporzione all'orario effettivamente svolto. Vale anche per le aziende in cui operano lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali) in astensione dal lavoro per maternità.

L'agevolazione è concessa anche per assunzioni a tempo determinato, anche in somministrazione così come per la sostituzione del dipendente assente è possibile assumere uno o più lavoratori *part-time*. In tal caso, il beneficio è riconosciuto a condizione che l'orario di lavoro svolto dai sostituti sia pari o comunque non superiore a quello del lavoratore sostituito. L'assunzione può essere effettuata fino a un mese prima del periodo di inizio del congedo del lavoratore da sostituire, ferme restando ulteriori previsioni del contratto collettivo applicato.

Quanto alla **consistenza dell'agevolazione** e alla sua durata è prevista una **riduzione del 50% dei premi assicurativi INAIL e dei contributi INPS** a carico dei datori di lavoro per un massimo di 12 mesi o comunque entro il primo anno di vita del figlio del lavoratore o della lavoratrice in congedo o, nel caso di minore adottato o in affidamento, per 1 anno dal suo ingresso nel nucleo familiare.

Non è necessaria la corrispondenza tra la qualifica del sostituto e quella in possesso del sostituito.

I datori di lavoro devono inviare l'autocertificazione all'INPS mediante autocertificazione che attesta il possesso del requisito occupazionale e che l'assunzione dei lavoratori a termine sia effettuata in sostituzione di dipendenti in astensione obbligatoria, anche anticipata, o facoltativa nel primo anno di età del bambino o per malattie del bambino di età non superiore a 1 anno.

Le aziende dove operano solo lavoratori autonomi devono aprire un'apposita posizione contributiva, contestualmente all'assunzione del dipendente.

Non è dovuta l'addizionale NASpl (1,4%+0,5% per ogni rinnovo) a carico del datore di lavoro.

Per quanto riguarda i principi da rispettare vi è un obbligo per il datore di lavoro rispetto dei principi generali indicati nell'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015.

È necessario essere in regola con gli obblighi contributivi, l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali.

Occorre la regolarità di cui art. 1, commi 1175 e 1176, Legge n. 296/2006, ma non occorre l'incremento occupazionale netto/ULA (Unità Lavorative per Anno) e non è un'agevolazione soggetta a *de minimis* per quanto riguarda la conformità agli aiuti di Stato.