

## **Guida all'esonero contributivo per l'assunzione di donne**

---

### **PREMESSA**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha comunicato il 28 ottobre 2021 che la Commissione Europea ha autorizzato l'esonero contributivo per favorire l'occupazione di donne svantaggiate previsto dalla legge di bilancio 2021. L'Inps ha fornito le modalità operative per l'utilizzo del beneficio con il messaggio n. 3809 del 5 novembre 2021.

L'incentivo, come è noto, è stato introdotto dall'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 e prevede l'esonero totale dei contributi previdenziali, assistenziali e dei premi assicurativi a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo annuo di seimila euro, che nel biennio 2021-2022 assumano donne svantaggiate o trasformino i rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. Più specificamente, l'esonero contributivo opera, nel periodo di applicazione transitoria, quale incremento della riduzione contributiva già prevista dall'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92 - cd. legge Fornero (in senso conforme, v. circolare Inps n. 32 del 22 febbraio 2021). Pertanto, ai fini della disciplina applicabile, ove non diversamente regolato dall'art. 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020, occorre fare riferimento alle disposizioni normative e ai documenti di prassi già intervenuti sulla richiamata legge n. 92/2012.

Sulla materia l'Inps aveva fornito importanti indicazioni con la circolare n. 32 del 22 febbraio 2021 e col messaggio n. 1421 del 6 aprile 2021. La Fondazione Studi era già intervenuta con l'approfondimento del 19 gennaio 2021.

Col presente documento si fornisce un'analisi aggiornata della disciplina dell'incentivo alla luce delle interpretazioni fornite dall'Inps, delle modifiche apportate da ultimo il 28 gennaio 2021 alla 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 (cd. *Temporary Framework*), nonché dell'autorizzazione della Commissione Europea del 27 ottobre 2021.

Pertanto, è utile rimarcare che la predetta autorizzazione è stata concessa dalla Commissione Europea limitatamente al 2021, data di scadenza della citata comunicazione C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, cui rinvia l'articolo 1, comma 18, della legge n. 178/2020.

Per il 2022 occorrerà invece attendere una nuova autorizzazione della Commissione secondo la disciplina sugli aiuti di Stato di cui agli articoli 107 e seguenti del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, salvo proroghe di durata del *Temporary Framework*.

## 1. REQUISITI SOGGETTIVI DELLA LAVORATRICE

Per l'individuazione delle condizioni soggettive delle lavoratrici necessarie per il diritto all'agevolazione, occorre fare riferimento all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012.

Pertanto, la riduzione spetta in relazione alle donne considerate svantaggiate in quanto possano soddisfare i seguenti requisiti:

- a) **abbiano un'età anagrafica di almeno cinquant'anni e siano disoccupate da oltre dodici mesi.**

È necessario, dunque, il doppio requisito del raggiungimento dell'età anagrafica e quello di durata dello stato di disoccupazione. Per quest'ultimo occorre fare riferimento all'articolo 19 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 che definisce disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego (per i requisiti di iscrizione e mantenimento, si veda anche l'articolo 4, comma 15-*quater*, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 e la circolare Anpal n. 1/2019).

Non assume rilevanza la residenza della lavoratrice.

- b) **qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea.**

In tale ipotesi, occorrono due requisiti: l'assenza di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi nonché il requisito della residenza in determinate aree.

L'assenza di un impiego regolarmente retribuito va determinata ai sensi del D.M. 17 ottobre 2017<sup>1</sup>, come meglio specificato nel paragrafo seguente.

Il requisito della residenza s'intende soddisfatto per le Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea cioè le aree individuate dalla carta degli aiuti a finalità regionale approvata dalla Commissione Europea (Basilicata; Calabria; Campania; Puglia; Sicilia; Sardegna e altre zone destinatarie degli aiuti<sup>2</sup>).

- c) **qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi**, che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere, cioè essere occupate in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato ( *cf.* art. 2, lett. f Reg. (Ce) n. 651/2014). Sul requisito relativo all'assenza di un impiego regolarmente retribuito (v. *infra*). L'ulteriore requisito richiesto è quello di essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se la lavoratrice interessata appartiene al genere sottorappresentato. Tali settori, per l'anno 2021, sono stati individuati con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 234 del 16 ottobre 2020<sup>3</sup>.
- d) **qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.**

In tale ipotesi, è richiesto l'unico requisito di assenza di un impiego regolarmente retribuito della durata prevista (per il conseguimento v. *infra*).

Il requisito della residenza, ove richiesto, va posseduto al momento dell'accesso all'agevolazione, cioè alla data di assunzione o della trasformazione, ove l'incentivo non sia stato richiesto all'atto dell'assunzione a tempo determinato.

<sup>1</sup> Decreto pubblicato sul sito web istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sezione pubblicità legale G.U. Serie Generale n. 49 del 28 febbraio 2018

<sup>2</sup> "Carta degli aiuti di Stato a finalità regionale": la Carta degli aiuti a finalità regionale valida per il periodo 2014-2020, contenente l'elenco delle aree del territorio nazionale che soddisfano i requisiti di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettere a) e c), del *TFUE*, approvata dalla Commissione Europea il 16 settembre 2014 (SA 38930) e di cui al comunicato pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* dell'Unione europea C 369 del 17 ottobre 2014, successivamente modificata con decisione della Commissione europea C(2016) 5938 *final*, del 23 settembre 2016.

[https://ec.europa.eu/competition/state\\_aid/cases/265583/265583\\_1834781\\_77\\_8.pdf](https://ec.europa.eu/competition/state_aid/cases/265583/265583_1834781_77_8.pdf)

Per la proroga della Carta degli aiuti a finalità regionale dell'Italia per il periodo 2014-2020 fino al 31 dicembre 2021, v. decreto del Ministro dello Sviluppo Economico in G.U. n. 29 del 4 febbraio 2021.

<sup>3</sup> <https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/DI234-16-ottobre-2020.pdf>

## 1.1 Soggetto privo d'impiego regolarmente retribuito

L'assenza di un impiego regolarmente retribuito va accertata ai sensi del D.M. 17 ottobre 2017 che considera soggetto privo d'impiego regolarmente retribuito colui che negli ultimi sei mesi:

- non ha prestato attività lavorativa riconducibile ad un **rapporto di lavoro subordinato** della **durata** di almeno 6 mesi;
- ha svolto **attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata** dalla quale derivi un **reddito inferiore** al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione che corrisponde a imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni art. 13 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 - TUIR. Tali rapporti, come riporta l'Inps nella circolare n. 32/2021 sono quelli *"la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione (che, per il diverso importo delle detrazioni, è di 4.800 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8.145 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lett. c-bis)del TUIR)."*

Per effettuare la verifica occorre accertare se nel periodo di osservazione previsto dalla norma – sei mesi nel caso *supra* a), ventiquattro mesi nella ipotesi *supra* b) – il soggetto abbia o meno avuto rapporti di lavoro di durata inferiore a sei mesi (nel caso di lavoro subordinato) oppure che abbiano determinato un reddito (nel caso di lavoro autonomo) non superiore ai limiti previsti.

## 2. TIPOLOGIE CONTRATTUALI E DURATA DELL'ESONERO

L'esonero contributivo di cui alla legge n. 178/2020, alla luce dell'interpretazione fornita dall'Inps con la circolare n. 32/2021, spetta nei casi di assunzione a tempo determinato e indeterminato, nonché nelle ipotesi di trasformazione del contratto da **tempo determinato a tempo indeterminato**, anche a **tempo parziale**.

L'istituto, infatti, anche se l'art. 1, comma 16, n. 178/2020 richiama esclusivamente l'art. 4, commi da 9 a 11, della legge n. 92/2012 ha ritenuto che *"ai fini dell'individuazione dell'ambito di effettiva applicazione della misura di esonero in trattazione, in ragione di una lettura organica della disciplina, occorre considerare anche quanto espressamente previsto dal comma 8 del medesimo articolo 4, anche in virtù del fatto che la suddetta previsione è richiamata dai commi successivi disciplinanti l'incentivo"*.

Nel caso di contratto a tempo determinato la **durata** dell'esonero contributivo è di **dodici mesi**. L'incentivo per tale tipologia contrattuale spetta anche nel caso di proroga del contratto, fermo restando la durata di dodici mesi complessivi. Se il contratto è stipulato a tempo indeterminato, la durata è invece di **diciotto mesi**. Nell'ipotesi di **trasformazione di un rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato**, l'art. 4, comma 9, della legge n. 92/2012 prevede che *"la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione"*.

La riduzione si rende applicabile **anche** nel caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto da tempo determinato **originariamente non agevolato**

come conferma la circolare Inps n. 32/2021 (cfr. ultimo capoverso del punto 3) nonché, più chiaramente, il successivo messaggio n. 1421 del 6 aprile 2021.

In tale ultimo documento, infatti, l'istituto ha puntualizzato espressamente che *“il beneficio può trovare applicazione anche nelle ipotesi di trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati ai sensi della disciplina di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012 o di cui all'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge di bilancio 2021, e che, in tali fattispecie, l'incentivo spetta per 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione”*.

Ai fini della verifica del requisito soggettivo che deve possedere il lavoratore, occorre fare riferimento alla **data dell'evento** per il quale si intende richiedere il beneficio.

Come riportato nella circolare Inps n. 32/2021, se si intende richiedere il beneficio per un'assunzione a tempo determinato, il requisito deve sussistere alla data di assunzione e non a quello della eventuale proroga o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Se, invece, si intende richiedere il beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto lo stesso per la precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione.

Le norme che regolano l'esonero contenute nella legge n. 92/2012 prevedono espressamente che l'agevolazione si applichi ai contratti di lavoro a scopo di somministrazione.

Rientrano nel campo di applicazione anche i rapporti di lavoro subordinato con i soci lavoratori di cooperativa ai sensi della legge n. 142/2001.

La circolare Inps n. 32/2021 ritiene *“esclusi dal beneficio 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”*.

Si ritiene condivisibile l'esclusione dei rapporti lavoro domestico in quanto rapporti di lavoro speciali, così come per i contratti di lavoro intermittente alla luce della discontinuità che ontologicamente caratterizza tali rapporti di lavoro.

Si ritiene utile evidenziare che non assume rilevanza il luogo in cui viene prestata l'attività lavorativa.

Tipologia contrattuale	Riferimento	Durata
contratto a tempo determinato	art. 1, comma 8, legge n. 92/2012	dodici mesi
trasformazione del contratto a tempo determinato a tempo indeterminato	art. 1, comma 9, legge n. 92/2012	diciottesimo mesi complessivi, computando il periodo agevolato durante il rapporto a tempo determinato
contratto di lavoro a tempo indeterminato	art. 1, comma 10, legge n. 92/2012	diciotto mesi dalla data di assunzione
trasformazione del contratto a tempo determinato non agevolato a tempo indeterminato agevolato	Messaggio Inps n. 1421/2021	diciotto mesi dalla data di trasformazione

### 3. MISURA DELL'ESONERO

In via sperimentale, per il biennio 2021-2022, ai datori di lavoro con rapporti di lavoro oggetto della presente agevolazione è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero contributivo nella misura del **100% nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui**. Per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'importo dell'incentivo va ridotto in proporzione alle ore stabilite nel contratto di lavoro.

Ai fini della determinazione della contribuzione agevolabile si deve fare riferimento a quella a carico del datore di lavoro con l'esclusione di quanto previsto per la generalità delle agevolazioni.

Rientrano nell'agevolazione, fermo restando il limite massimo indicato, anche i contributi e **premi dovuti all'Inail** (cfr. circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 34/2013).

### 4. CUMULO

L'incentivo è **cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

A titolo esemplificativo l'esonero in trattazione non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'articolo 1, comma 100 e ss., della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (in virtù dell'espressa previsione di legge c.114). Analogamente, per le ragioni già indicate nella circolare Inps n.56/2021, l'incentivo in trattazione non è compatibile con l'esonero di cui all'art. 1 c. 10-15 della Legge n.178/2020 (*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*).

Sotto il profilo operativo, è utile evidenziare quanto riportato nella circolare Inps n. 32/2021 e ribadito dal messaggio Inps n. 3809/2021.

L'istituto, per quanto attiene l'ipotesi in cui l'esonero risulti cumulabile con un'altra agevolazione, per l'effettiva applicazione della seconda misura agevolata deve farsi riferimento alla contribuzione "dovuta", e cioè, più specificamente, alla **contribuzione residua "dovuta", in ragione del primo esonero applicato**. La suddetta cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista per le aziende con meno di venti dipendenti, dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti) che, con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di disabili, disciplinato dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68 o incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl, disciplinato dall'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012). Quanto alla **sequenza** secondo cui debba operarsi la cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, la stessa deve avvenire **in ragione delle norme approvate, in ordine temporale**, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta". Pertanto, laddove si

intenda cumulare la misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti le medesime lavoratrici, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo. Ad esempio, nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista, per le aziende con meno di venti dipendenti, dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo n. 151/2001, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, l'esonero troverà applicazione per le medesime lavoratrici a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa.

## 5. CONDIZIONI

Il datore di lavoro che intende accedere al beneficio deve rispettare le **condizioni generali** previste dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015 e dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 (DURC, rispetto di accordi e contratti, assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge, assunzione in forza di obbligo preesistente, mancato rispetto dei diritti di precedenza, ecc.).

Inoltre, occorre tenere conto delle condizioni previste dall'articolo 1, commi 17 e 18, della legge n. 178/2020. Più specificamente, le regole applicabili sono le seguenti.

### 5.1 Incremento occupazionale

Il citato comma 17 prevede che le assunzioni debbano comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. La circolare Inps n. 32/2021 richiama per il calcolo dell'incremento occupazionale il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario: il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.). Pertanto, nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione *“si deve porre a raffronto il numero medio di ULA dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di ULA dell'anno successivo all'assunzione”*; l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei dodici mesi successivi all'assunzione agevolata e non una occupazione *“stimata”*. L'incremento occupazionale dei dodici mesi successivi, quindi, va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei dodici mesi e non la forza lavoro *“stimata”* al momento dell'assunzione. Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si *“consolidano”*; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è

tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute, in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione. L'incentivo è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi poiché il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, inoltre, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese. Nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice (interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 3/2018). Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo, ovviamente, le prestazioni di lavoro cosiddetto occasionale di cui all'articolo 54-*bis* del decreto legge n. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96/2017. Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito. Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 17, della legge di bilancio 2021, per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'incentivo e il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso. Ciò premesso, si precisa ulteriormente al riguardo che l'articolo 1, comma 17, della legge di bilancio 2021, nel subordinare la spettanza del beneficio in esame al requisito dell'incremento occupazionale netto, all'ultimo periodo del citato comma 17 prevede che: *"L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto"*. Come noto, la base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona, in quanto il calcolo dell'incremento deve essere effettuato con riferimento alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1407/2013, nonché degli altri Regolamenti disciplinanti gli aiuti *de minimis*. L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera

organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.

Con specifico riferimento all'esonero in oggetto, invece, il citato articolo 1, comma 17, ultimo periodo, espressamente esclude dalla base di computo le sole "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona. Dal tenore letterale della disposizione, pertanto, si desume che i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, possano beneficiare degli "aumenti" della forza aziendale verificatisi in altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona

## 5.2 *Temporary framework*

Il citato comma 18 prevede la concessione ai sensi della sezione 3.1 della 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 », e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione.

Le condizioni previste dal *Temporary framework* che i datori di lavoro dovranno rispettare affinché il beneficio possa essere effettivamente fruito sono diverse.

Innanzitutto, occorre ricordare che sono escluse le imprese operanti nel settore finanziario che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE alla sezione "K" - Financial and insurance activities.

L'Inps ha chiarito che la sezione "K" della NACE, con le relative divisioni (codice a 2 cifre), gruppi (codice a 3 cifre) e classi (codice a 4 cifre), corrisponde a quella dell'Ateco2007. Tutti i codici Ateco (a 6 cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, fanno parte della sezione "K" della classificazione Ateco2007 (v. messaggio Inps n. 3389/2021).

La sezione 3.1 del *Temporary framework* prevede un massimale di aiuto di cui ogni impresa (nozione comunitaria d'impresa) può usufruire ed un arco temporale massimo entro il quale l'aiuto può essere concesso.

Alla luce delle ultime modifiche introdotte del 28 gennaio 2021<sup>4</sup> i massimali sono:

- 225.000 euro per impresa operante nella produzione primaria di prodotti agricoli;
- 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- 1,8 milioni di euro per le imprese in tutti gli altri settori.

Il calcolo del massimale si effettua prendendo in considerazione tutti gli aiuti concessi ai sensi del *Temporary framework*. Il massimale riguarderà non la singola impresa ma le diverse entità giuridiche costituenti una singola unità economica (cfr. circolare

<sup>4</sup> In G.U.C.E. dell'1 febbraio 2021

Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Politiche Europee n. 5531/2020).

È previsto altresì che gli aiuti debbano essere concessi a imprese non in difficoltà al 31 dicembre 2019 o che abbiano incontrato difficoltà o si siano trovate in una situazione di difficoltà successivamente.

La Commissione europea, dopo le modifiche apportate con la comunicazione n. 2020/C 218/03<sup>5</sup>, ha previsto che gli aiuti possano essere concessi alle microimprese o alle piccole imprese che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione.

Come si è detto *supra* la scadenza del quadro temporaneo di aiuti è 31 dicembre 2021, per cui si ritiene che l'autorizzazione della Commissione Europea relativa all'assunzione di donne sia stata concessa solo per il 2021.

Per i datori di lavoro che non rientrano o comunque non possano soddisfare i requisiti previsti dal *Temporary framework* (si pensi ad esempio a coloro che avessero già raggiunto il *plafond* di aiuti previsto), sarà possibile fruire della riduzione contributiva di cui all'art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, rispettandone evidentemente le condizioni previste.

## 6. PROCEDURE

Per la fruizione dell'esonero, il messaggio Inps n. 3809 del 5 novembre 2021 fornisce indicazioni sia sulla preventiva **comunicazione** da fare all'istituto sia sulle modalità di esposizione nel **flusso Uniemens**.

Sotto il primo profilo, occorre utilizzare le procedure e il modulo "92-2012" già in uso per la richiesta della riduzione contributiva prevista dalla legge n. 92/2012, nella sua versione aggiornata a far data 11 novembre 2021.

Relativamente alle modalità di esposizione dell'esonero totale, l'istituto ha fornito specifiche indicazioni istituendo appositi elementi da valorizzare all'interno del flusso Uniemens. Per i dettagli nonché per le indicazioni relative ai recuperi degli **arretrati** e la restituzione delle quote di esonero non cumulabili, si rinvia al messaggio n. 3809/2021.

Si ritiene utile evidenziare che le operazioni di recupero degli arretrati utilizzando l'Uniemens corrente potranno essere effettuate esclusivamente nei mesi di competenza novembre e dicembre 2021, e gennaio 2022.

In ottica semplificatrice, l'istituto ha chiarito che i datori di lavoro che, nelle more della concessione dell'autorizzazione comunitaria, avessero utilizzato la riduzione del 50% (la misura ordinaria prevista dalla legge n. 92/2012), non dovranno presentare alcuna nuova istanza. Essi dovranno, comunque, effettuare un'operazione di conguaglio procedendo

<sup>5</sup> In G.U.C.E. del 2 luglio 2020

nel flusso Uniemens alla restituzione (*rectius*: esposizione) dell'**incentivo già goduto** nella misura del 50% e contestualmente richiederlo (*rectius*: esporlo) nella misura intera spettante.

Dipartimento Scientifico

**Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro**  
Consiglio Nazionale dell'Ordine

*A cura di:*  
**Giuseppe Buscema  
Beniamino Scarfone**