



**STUDIO PIRINU**  
Consulenti del Lavoro

**DOTT. GIUSEPPE PIRINU** Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571  
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212  
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D  
07029 TEMPIO PAUSANIA (SS) Partita IVA: 01287790909

E-mail: [info@studiopirinu.it](mailto:info@studiopirinu.it)

P.E.C.: [g.pirinu@consulentidellavoropec.it](mailto:g.pirinu@consulentidellavoropec.it)

*n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari*

[www.studiopirinu.it](http://www.studiopirinu.it)

**Ai Sig.ri Clienti dello Studio**

*Circolare n. 4 del 31/03/2021*

**OGGETTO: Le Agevolazioni per i datori di lavoro in essere per il 2021, tra nuovi e vecchi strumenti deflattivi del costo del personale dipendente.**

Variegato appare il quadro delle agevolazioni utili a ridurre il costo del lavoro a favore dei datori, quantunque la pratica applicazione degli strumenti sia subordinata a limiti e condizioni che non sempre rendono agevole l'accesso alle misure.

È bene ricordare, infatti, che l'applicazione dei benefici normativi e contributivi è condizionata al possesso del DURC (regolarità contributi INPS, premi INAIL e Casse Edili), al rispetto dei CCNL e delle regole in materia di Sicurezza sul Lavoro, nonché, di quelle afferenti la normativa "giuslavorista" in genere (art. 1, commi 1175 e 1176 della Legge 296/2006).

Devono essere rispettati, inoltre, i principi in materia di "diritto di precedenza" e quelli sulla impossibilità di applicare agevolazioni se l'assunzione discende da un obbligo "legale" o "contrattuale", oppure, se l'assunzione è effettuata presso unità produttive ove sono in corso procedure di Cassa Integrazione fatta eccezione, secondo un consolidato orientamento dottrinario, per quelle in ambito "COVID". Non è possibile altresì accedere alle agevolazioni se il lavoratore è stato licenziato nei sei mesi precedenti da azienda dello stesso "gruppo". Particolari limitazioni sono previste se viene inviato in ritardo il modello UNILAV o non vengono rispettate, ove obbligatorie, le direttive in materia di interventi "de-minimis" e/o incremento occupazionale netto (art. 31 dlgs 81/2015).

Naturalmente ogni singola agevolazione ha le sue peculiarità (età del lavoratore, condizione di disoccupazione, precedenti lavorativi etc.).

**Di seguito, e giusto perché possiate disporre di una sorta di "vademecum", una sintetica descrizione delle misure in atto.**

**SGRAVI CONTRIBUTIVI PER GLI UNDER 36 (Art. 1, commi da 10 a 15, Legge 178/2020).**

Si estende lo sgravio contributivo triennale previsto per le assunzioni (o trasformazioni) a tempo indeterminato di soggetti fino a 35 anni e 364 giorni di età, a quelle effettuate nel biennio 2021-2022. Nel contempo, si aumenta la misura del predetto sgravio dal 50 al 100% dei contributi dovuti dal datore di lavoro privato, nel limite di 6.000 euro annui. Dalle agevolazioni sono esclusi i premi INAIL. In alcune aree della penisola viene elevata da 3 a 4 anni la sua durata limitatamente alle assunzioni dei medesimi soggetti effettuate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e **Sardegna**. **Lo sgravio non compete se il lavoratore ha già lavorato precedentemente, alle dipendenze di qualunque datore di lavoro, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.** Per l'operatività del beneficio si è in attesa del parere dell'Unione Europea e della circolare esplicativa dell'INPS.

### **ASSUNZIONE DI DONNE CON DETERMINATI REQUISITI (Art 1, commi da 16 a 19, Legge 178/2020).**

Per il biennio 2021-2022 lo sgravio contributivo (fino a 18 mesi) attualmente previsto, per le assunzioni di donne in determinate condizioni, nella misura del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, è aumentato alla misura del 100%. I 18 mesi predetti possono essere raggiunti anche con un primo contratto a termine fino a 12 mesi compreso proroghe (periodo durante il quale è sempre possibile avere lo sgravio del 100%) ed una successiva trasformazione a tempo indeterminato che consentirà l'agevolazione per ulteriori sei mesi. Le assunzioni devono 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. Le donne devono avere almeno 50 anni di età ed essere disoccupate da oltre 12 mesi, oppure **di qualsiasi età** ma residenti in determinate aree e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, oppure ovunque residenti ma in questo caso essere prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. È agevolata anche l'assunzione di donne di qualsiasi età, occupate in determinati settori economici che evidenziano una forte disparità occupazionale di genere. Anche in quest'ultimo caso devono essere prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Per "impiego regolarmente retribuito" si intende che nei periodi indicati la lavoratrice non deve avere avuto un rapporto di lavoro subordinato riconducibile ad un contratto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero un'attività di lavoro parasubordinato la cui remunerazione annua superi gli 8.145 euro o un'attività di lavoro autonomo che abbia prodotto un reddito superiore ai 4.800 euro. Per l'operatività del beneficio si è in attesa del parere dell'Unione Europea e della circolare esplicativa dell'INPS.

### **DECONTRIBUZIONE SUD 30% (Art. 1, commi da 161 a 168, Legge 178/2020).**

È stato esteso sino al 2029 (sia pur con misure percentuali differenziate) l'applicazione dell'esonero contributivo del 30% sui contributi INPS a carico del datore di lavoro (Decontribuzione Sud), già previsto fino alla fine del 2020 in favore dei datori di lavoro privati che operano nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, **Sardegna** e Sicilia. La misura dell'esonero è rimodulata con riferimento alle diverse annualità. Lo strumento è diretto a sgravare i contributi di qualunque lavoratore, assunto o da assumere, con contratto a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, salvo non sia già destinatario di agevolazioni contributive nel qual caso bisognerà fare appositi controlli al fine di valutare la cumulabilità delle agevolazioni.

### **INCENTIVO ASSUNZIONE LAVORATORI IN PERCEZIONE DI NASPI (Art. 2, comma 10 bis, Legge 92/2012).**

È previsto un beneficio economico per i datori di lavoro che assumono soggetti in percezione di NASPI, consistente nel 20% dell'indennità di disoccupazione residua spettante al lavoratore.

### **INCENTIVI PER ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI LAVORATORI IN CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (Art. 4, comma 3, Legge 236/93).**

Sgravio consistente nel pagamento dei contributi nella misura prevista per gli apprendisti per un anno dalla data di assunzione.

**INCENTIVI PER ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN SOSTITUZIONE DI ALTRI ASSENTI PER CONGEDO DI MATERNITÀ/ PATERNITA'/PARENTALE/MALATTIA DEL FIGLIO. (Art. 4, Dlgs 151/2001).**

Sgravi del 50% dei contributi dovuti per la durata del congedo. Valido per i datori di lavoro che hanno meno di 20 dipendenti al momento dell'assunzione.

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE, ANCHE SENZA LIMITI DI ETÀ PER I SOGGETTI IN PERCEZIONE DI NASPI. (Art. 44 D.lgs. 81/2015).**

Sgravi pressoché totali di Contributi INPS e Premi INAIL sino a sei anni dalla data di assunzione.

**ESONERO CONTRIBUTIVO ALTERNATIVO ALLA CASSA INTEGRAZIONE (Art. 3, D.L. 104/2020 – Art. 12, commi 14 e 15, D.L. 137/2020 – Art. 1, commi da 306 a 308, Legge 178/2020).**

Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che – secondo i casi - non richiedono trattamenti di Cassa Integrazione per periodi compresi tra il 13 luglio 2020 ed il 30 giugno 2021, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL). Tale esonero è determinato nei limiti della contribuzione a carico dei datori di lavoro calcolata sulla retribuzione equivalente alle ore di integrazione salariale riconosciute nei mesi di maggio e giugno 2020 ed è riparametrato e applicato su base mensile.

**ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONI BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA (Art. 8. D.L. 4/2019).**

Per i datori di lavoro che assumono con contratto a tempo pieno ed indeterminato soggetti beneficiari di Rdc, è previsto un esonero dei contributi previdenziali (con esclusione di quelli dovuti all'INAIL) nel limite dell'importo mensile del reddito di cittadinanza percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e quello già goduto dal beneficiario stesso.

**ASSUNZIONE LAVORATORI DISABILI (Art. 13, Legge 68/1999).**

A favore dei datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato lavoratori disabili, con riduzione della capacità lavorativa pari almeno al 67%, è previsto un incentivo fino al 70% della retribuzione mensile lorda per 36 mesi. Gli incentivi sono previsti anche per le assunzioni a termine (minimo 12 mesi) ove vengano occupati soggetti con disabilità intellettiva superiore al 45%. In quest'ultimo caso le agevolazioni possono arrivare fino a 60 mesi.

**ASSUNZIONE DI DETENUTI (Art. 3 Legge 193/2000).**

Le imprese private, che stipulano apposite convenzioni con gli istituti di pena, possono assumere detenuti o internati con contratto di lavoro subordinato di almeno 30 giorni. A beneficio di chi assume è previsto un credito di imposta sino a 520 euro mensili ed uno sgravio pari al 95% dei contributi dovuti all'INPS.

## **REGIONE AUTONOMA SARDEGNA – BONUS OCCUPAZIONALI T. V. B.**

Con Determinazione n. 5720 (Prot. n. 53582 del 30/12/2019) il Direttore del “Servizio Politiche Attive” presso l’Assessorato al Lavoro della Regione Autonoma della Sardegna, ha approvato l’Avviso Pubblico “T. V. B. – Bonus Occupazionali” (cfr nostra newsletter n. 01 del 9 gennaio 2020). Si tratta di una procedura “a sportello” mirata alla concessione di incentivi alle imprese che assumono giovani under 35, disoccupati over 35 e donne over 35 con contratti a tempo indeterminato o determinato a tempo pieno, o parziale per almeno il 60% dell’orario a tempo pieno. Per i contratti a tempo determinato la durata prevista dovrà essere pari almeno a 12 mesi. Lo stanziamento indicato nell’Avviso ammonta a 25.900.000 euro per il triennio 2020–2022. L’incentivo avrà una durata di 12 mesi estendibili a 24 nel caso di assunzione, solo con contratto a tempo indeterminato, di soggetti molto svantaggiati o disabili. **Sono incentivate le assunzioni effettuate a partire dal 01/10/2019 e sino al 01/01/2022.** Nel caso di soggetti molto svantaggiati o disabili assunti a decorrere dal 01/01/2021, l’incentivo potrà essere concesso esclusivamente fino al 31/12/2022. Essendo una procedura a sportello saranno evase le domande sino ad esaurimento delle risorse disponibili. Il contributo consiste nella erogazione di un “bonus” pari mediamente a 6.000 euro per ogni assunzione a tempo indeterminato che duri almeno 12 mesi. In caso di assunzione a tempo determinato, sempre della durata prevista di 12 mesi, il “bonus” è ridotto mediamente a 4.000 euro. Ove vengano assunti lavoratori molto svantaggiati o disabili l’incentivo potrà essere erogato per 24 mesi portando i predetti valori economici rispettivamente a 10.000 e 6.000 euro. L’importo è proporzionato in caso di part-time o di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per ragioni indipendenti dalla volontà del datore di lavoro.

## **REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA – DESTINAZIONE SARDEGNA LAVORO.**

Lo strumento è finalizzato al sostegno dell’occupazione nella **filiera turistica**. Si prefigge di sostenere le Imprese attraverso un contributo, riconosciuto sulla paga lorda mensile, finalizzato all’assunzione dei neo-assunti giovani under 35, disoccupati over 35 e donne over 35. L’intervento, che secondo le anticipazioni sarà replicato anche per l’annualità in corso, è stato riconosciuto in relazione al 2020 per un numero massimo di 11 mensilità, in ragione di un importo medio di 900 euro al mese per ogni lavoratore, nel periodo ricompreso tra il mese di **febbraio** e **dicembre** 2020.

Il quadro sopra delineato rappresenta evidentemente una sintesi delle principali misure in atto. Va da sé che ogni singolo strumento va approfondito e la sua effettiva applicazione deve essere valutata attentamente sulla base delle disposizioni applicabili e delle singole esigenze aziendali.

Abbiamo voluto in realtà fornirvi una sintesi di pronta consultazione in merito alla quale, come di consueto, ci confermiamo a Vostra disposizione per ogni e qualunque chiarimento dovesse rendersi necessario.

L’occasione è sempre gradita per salutarvi cordialmente.

  
DOTT. GIUSEPPE PIRINU