

## ***Esonero contributivo per donne assunte in aziende agricole***

*L'esonero contributivo (100%) arriva fino al limite massimo annuale di 6mila euro. Requisito fondamentale un incremento occupazionale netto. Tutti i dettagli e i limiti per averne diritto*

Finalmente sono giunte le indicazioni per beneficiare dell'esonero contributivo per le aziende agricole che assumono donne nel biennio 2021-2022. Questa opportunità, disciplinata dall'articolo 1 commi da 16 a 19 della L.178/2020 (Legge di Bilancio 2021), permette di beneficiare di un **esonero contributivo pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, entro il limite max annuo di 6mila €.**

Condizione indispensabile affinché si possa usufruire dell'esonero contributivo è aver avuto un incremento occupazionale netto, che deve essere calcolato considerando la differenza esistente tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ogni mese e il numero dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti. Importante è evidenziare come l'esonero contributivo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, nel pieno rispetto dei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, purché non sia espressamente previsto dalla disciplina degli altri esoneri.

### ***Lavoratrici per cui spetta il beneficio***

Le aziende agricole per usufruire dell'incentivo devono assumere:

- *donne che hanno almeno 50 anni di età e risultino disoccupate da oltre 12 mesi;*
- *donne di qualunque età che risiedono in regioni ammissibili a finanziamenti relativi ai fondi strutturali dell'Unione Europea e che risultino prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;*
- *donne di qualunque età che svolgono professioni o attività lavorativa in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e che risultino prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;*
- *donne di qualunque età, ovunque residenti, e che risultino prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi dalla data di assunzione.*

Interessante è il chiarimento da parte dell'Inps sul significato di "impiego regolarmente retribuito". È stato chiarito che con tale definizione non ci si riferisce tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza della durata del rapporto di

lavoro per il lavoro subordinato ed alla remunerazione se trattasi di lavoro autonomo. Questo significa, ad esempio, che i rapporti di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi sono da ritenersi “non regolarmente retribuiti”; mentre per quanto attiene l’attività autonoma o parasubordinata devono considerarsi “non regolarmente retribuiti” quando la remunerazione annua risulta essere inferiore ai limiti previsti dall’imposizione fiscale (4.800 € per lavoro autonomo e 8.145 € per le collaborazioni coordinate e continuative)

È chiaro che tale requisito deve esserci nel momento in cui viene richiesto l’esonero contributivo.

## ***I rapporti di lavoro oggetto del beneficio***

L’azienda agricola ha diritto all’esonero contributivo quando assume la donna, anche a part-time, o a tempo indeterminato, od a tempo determinato, oppure quando si verifica una trasformazione del contratto da tempo determinato ad indeterminato.

Il *beneficio* è possibile ottenerlo anche da parte dell’agenzia di somministrazione a cui si dovesse rivolgere l’azienda agricola per acquisire lavoratori sia a tempo determinato che indeterminato. Invece non ha diritto all’esonero contributivo l’azienda agricola quando:

- acquisisce lavoratori attraverso le prestazioni occasionali disciplinate dall’articolo 54-bis del dl. 50 del 24 aprile 2017, convertito nella l. 96 del 21 giugno 2017;
- assume le donne attraverso un contratto di apprendistato.

## ***Caratteristiche dell’esonero contributivo***

L’esonero contributivo, fermo restando l’aliquota contributiva relativa alle prestazioni pensionistiche, è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, entro il limite massimo annuo di €6.000,00.

La **durata dell’incentivo** varia a seconda della tipologia di assunzione effettuata:

- **12 mesi** per le assunzioni a tempo determinato;
- **18 mesi** per le assunzioni a tempo indeterminato e nel caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato agevolato in uno a tempo indeterminato.

Per **ottenere il beneficio** una azienda agricola dovrà rispettare quanto segue:

- avere un Durc regolare;
- non deve aver violato le norme fondamentali poste a tutela delle condizioni di lavoro, oltre al rispetto degli altri obblighi di legge;
- gli accordi e i Ccnl, nonché quelli regionali territoriali od aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- l'applicazione dei principi generali relativi agli incentivi occupazionali, previsti da ultimo dall'articolo 31 della l. 150 del 14 settembre 2015.

Invece **non è possibile ottenere l'incentivo**, anche ricorrendo alla somministrazione se:

- la comunicazione telematica di assunzione, oppure di modifica del rapporto di lavoro o di somministrazione viene effettuata tardivamente.
- l'assunzione avviene a causa di un obbligo preesistente stabilito da leggi o contrattazione collettiva;
- l'assunzione viola il diritto di precedenza nelle assunzioni stabilito sempre da norme o dal contratto collettivo applicato;
- l'assunzione avviene da parte di una azienda, anche attraverso la somministrazione, ha in atto sospensioni dal lavoro a causa di crisi o riorganizzazione aziendale, tranne che la persona chiamata a lavorare viene ad essere inquadrata ad un livello differente rispetto a quello posseduto dal lavoratore sospeso o da impiegare in unità produttive differenti da quelle interessate dalla sospensione;
- l'assunzione si riferisce ad una lavoratrice che è stata licenziata nei sei mesi precedenti da parte di una azienda che presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o fa ricorso alla somministrazione, oppure che risulta avere con esso un rapporto di collegamento o controllo.

## ***L'incremento occupazionale netto***

L'istituto previdenziale ha tenuto a precisare che l'incremento occupazionale deve essere calcolato considerando l'Unità di lavoro annuo (Ula), previsto dal diritto comunitario che così si esprime: ***“l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media***

**relativa ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti ed il numero dei lavoratori occupati a tempo pieno e parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro – anno”**. Questo significa che l’azienda agricola dovrà verificare l’effettiva forza lavoro esistente nei 12 mesi seguenti a quella in cui è avvenuta l’assunzione oggetto dell’agevolazione.

*Nell’effettuare il calcolo dell’incremento netto non devono essere considerate:*

- le dimissioni volontarie;
- l’invalidità;
- il pensionamento per raggiunti limiti di età;
- la riduzione volontaria dell’orario di lavoro;
- il licenziamento per giusta causa;
- i lavoratori assunti in somministrazione per sostituire lavoratori assenti

L’Inps ha precisato anche che il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto ogni mese.

*Nell’effettuare il calcolo della forza aziendale per verificare l’incremento occupazionale si dovranno considerare anche il numero dei lavoratori occupati nelle società controllate e collegate, anche per interposta persona.*

Staff Redazione NOVA Saf

