

L'esonero contributivo per l'assunzione di donne svantaggiate: istruzioni operative



Gentile Cliente,

con la presente desideriamo informarLa che, con circ. 23.6.2023 n. 58, l'INPS ha dettato **le istruzioni operative ai datori di lavoro interessati** alla fruizione dell'esonero contributivo per le assunzioni/trasformazioni di contratto di donne **svantaggiate effettuate nel periodo:**

- i) **1.7.2022-31.12.2022**, ai sensi dell'art. 1 co. 16 ss. della L. 178/2020;
- ii) **1.1.2023-31.12.2023**, ai sensi dell'art. 1 co. 298 della L. 197/2022.

L'incentivo spetta:

- i) nella misura pari al 100% (in luogo del 50%);
- ii) nel **limite massimo di importo pari a 6.000,00 euro annui** (elevato a **8.000,00 euro per le assunzioni nel 2023**).

Ai fini della fruizione dell'esonero è necessario il **rispetto delle condizioni previste dalla norma** (tra cui la realizzazione dell'incremento occupazionale netto) e **specificati dall'INPS**.

La Circolare è composta da N° 8 pagine inclusa la presente

Incentivi per le assunzioni di donne "svantaggiate"

L'art. 1 co. 16 - 19 della L. 178/2020 ha riconosciuto, in via sperimentale, limitatamente alle assunzioni di donne lavoratrici effettuate **nel biennio 2021-2022**, l'esonero contributivo di cui all'art. 4 co. 9 - 11 della L. 92/2012 **nella misura pari al 100% e nel limite massimo di importo pari a 6.000,00 euro annui**.

Osserva

La Legge di bilancio 2023 ha prorogato l'agevolazione in argomento, incrementando l'importo massimo del **beneficio ad euro 8.000, rispetto ai 6.000 euro** accordati per le assunzioni fino al 2022 (art. 1 co. 16 - 19 della L. 30.12.2020 n. 178).

A seguito della recente autorizzazione da parte della Commissione europea, con la circ. 23.6.2023 n. 58 l'INPS ha dettato le istruzioni operative ai datori di lavoro che intendono fruire dell'esonero contributivo per le **assunzioni/trasformazioni di contratto di donne svantaggiate effettuate dal 1.7.2022 al 31.12.2023**.

Datori di lavoro beneficiari dell'incentivo

Possono accedere all'agevolazione tutti i **datori di lavoro privati**, anche non imprenditori, ivi compresi:

- ✓ i **datori di lavoro del settore agricolo**;
- ✓ gli **enti pubblici economici**;
- ✓ gli **Istituti autonomi** case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
- ✓ gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono **trasformati in società di capitali**, ancorché a capitale interamente pubblico;
- ✓ le ex IPAB **trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato**, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- ✓ le **aziende speciali costituite anche in consorzio**, ai sensi degli artt. 31 e 114 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267;
- ✓ i **consorzi di bonifica**;
- ✓ i **consorzi industriali**;
- ✓ gli **enti morali**;
- ✓ gli **enti ecclesiastici**.

Datori di lavoro esclusi dall'agevolazione

Gli esoneri contributivi in oggetto **non si applicano** nei confronti:

- delle **Pubbliche Amministrazioni** (all'art. 1 co. 2 del D.Lgs. 165/2001).
- delle imprese **operanti nel settore finanziario** e nel settore domestico;
- delle **imprese soggette a sanzioni adottate dall'Unione europea**.

Nel novero dei soggetti che **non possono** fruire dell'esonero contributivo rientrano anche:

- ✓ **la Banca d'Italia;**
- ✓ **la CONSOB;**
- ✓ in linea generale, le Autorità indipendenti qualificate come **Amministrazioni Pubbliche** in conformità al parere 260/99 del Consiglio di Stato;
- ✓ le **Università non statali legalmente riconosciute** qualificate come enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria.

Lavoratrici interessate

La circolare in parola specifica che gli esoneri previsti dalla legge di bilancio 2023 e dalla legge di bilancio 2021 spettano in riferimento alle **assunzioni di "donne lavoratrici svantaggiate"**, overosia appartenenti alle seguenti categorie:

- ✓ **donne con almeno 50 anni di età** e disoccupate da oltre 12 mesi;
- ✓ donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.**
- ✓ donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;**
- ✓ donne di qualsiasi età, ovunque residenti e **"prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi"**.

Ai fini del rispetto del requisito, occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice considerata **non abbia svolto:**

- **un'attività di lavoro subordinato** legata a un **contratto di durata di almeno 6 mesi** o;
- **un'attività di collaborazione coordinata e continuativa** (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50 co. 1 lett. c-bis) del TUIR) la cui remunerazione annua **sia superiore a 8.174,00 euro** o;
- un'attività di **lavoro autonomo** tale da produrre un reddito annuo lordo **superiore a 5.500,00 euro.**

Rapporti di lavoro incentivati

Gli incentivi in esame spettano per:

- ✓ le assunzioni a tempo **determinato;**
- ✓ le assunzioni a tempo **indeterminato;**
- ✓ le **trasformazioni a tempo indeterminato** di un precedente rapporto agevolato;
- ✓ le **trasformazioni a tempo indeterminato** di un precedente rapporto non agevolato.

Gli incentivi spettano anche:

- in caso di **part time**;
- per i rapporti di lavoro subordinato instaurati **in attuazione del vincolo associativo** stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. 142/2001.

Si precisa che gli incentivi possono essere accordati **all'agenzia di somministrazione sia per le assunzioni a tempo indeterminato che a quelle a tempo determinato**, fermo restando quanto previsto dall'art. 31 co. 1 lett. e) del D.Lgs. 150/2015, laddove si stabilisce 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, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore

Rapporti di lavoro ESCLUSI

Gli incentivi non spettano:

- per i **rapporti di lavoro intermittente**;
- nelle ipotesi di instaurazione delle **prestazioni di lavoro occasionale** disciplinate dall'art. 54-bis del DL 50/2017.
- per i **rapporti di apprendistato**;
- per 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.

Durata dell'incentivo

Con riferimento alla durata del periodo agevolato, si precisa che **gli incentivi spettano:**

- ✓ **fino a 12 mesi** in caso di assunzione a tempo determinato, spettano
- ✓ **per 18 mesi** in caso di assunzione a tempo indeterminato,
- ✓ **per complessivi 18 mesi** a decorrere **dalla data di assunzione**, in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato
- ✓ **per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione**, in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine non agevolato.

Gli incentivi spettano anche **in caso di proroga del rapporto**, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, **fino al limite complessivo di 12 mesi**.

Come già chiarito per altre agevolazioni, si precisa, infine, che il periodo di fruizione degli incentivi può essere sospeso esclusivamente **nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità**, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

Misura del beneficio

Per quanto riguarda la misura del beneficio, l'INPS specifica che l'incentivo previsto:

- ✓ dalla legge di bilancio 2023, valevole **per le sole assunzioni/ trasformazioni effettuate dal 1.1.2023 al 31.12.2023, 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 8.000,00 euro annui**;
- ✓ dalla legge di bilancio 2021, valevole anche **per le assunzioni/ trasformazioni effettuate dal 1.7.2022 al 31.12.2022 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 6.000,00 euro annui**.

Osserva

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, i massimali delle agevolazioni **devono essere proporzionalmente ridotti**.

Somme non oggetto di sgravio

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'art. 1 co. 755 della L. 296/2006;
- il contributo, ove dovuto, **ai Fondi di solidarietà** di cui agli artt. 26, 27 e 29 del D.Lgs. 148/2015, nonché 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'art. 40 del medesimo D.Lgs. 148/2015, e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal DM 95269/2016;
- il contributo previsto dall'art. 25 co. 4 della L. 845/78, **in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile**, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua ex art. 118 della L. 388/2000.
- le **contribuzioni che non hanno natura previdenziale** e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Condizioni di spettanza

Il diritto alla fruizione degli incentivi in oggetto è subordinato alle seguenti **condizioni generali**:

- rispetto di quanto previsto dall'art. 1 co. 1175 della L. 296/2006, ossia:
 - ✓ **regolarità contributiva** ai sensi del 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** sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- ✓ applicazione dei **principi generali in materia di incentivi all'occupazione**, da ultimo disciplinati dall'art. 31 del D.Lgs. 150/2015.

Condizioni ostative alla concessione del beneficio

Gli **esoneri contributivi** di cui si tratta **non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:**

- ✓ 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;
- ✓ 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 6 mesi dalla cessazione del rapporto** (3 mesi per i rapporti stagionali) – la propria volontà di essere riassunto.

Osserva

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;

- ✓ 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;
- ✓ con riferimento a quelle **lavoratrici che sono state licenziate nei 6 mesi precedenti** da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero **risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo**.

Incremento occupazionale netto

Per il legittimo riconoscimento delle agevolazioni in questione, è necessario altresì rispettare la condizione specificamente prevista dall'art. 1 co. 17 della legge di bilancio 2021, consistente nella **realizzazione dell'incremento occupazionale netto** calcolato sulla base della differenza tra:

- i **lavoratori occupati rilevato in ciascun mese** e;
- il **numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti**.

Osserva

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (ULA), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario, ossia che l'incremento occupazionale netto deve intendersi come *"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 e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno"*.

Istruzioni operative

Ai fini della preventiva comunicazione on line finalizzata alla fruizione dell'incentivo, i datori di lavoro interessati potranno continuare a utilizzare il modulo "92-2012", **presente all'interno del "Cassetto previdenziale"**. Sul punto, è necessario che per ogni evento incentivabile (assunzione, proroga o trasformazione) si proceda alla compilazione di una singola comunicazione on line.

Osserva

Inoltre, qualora il modulo fosse già stato utilizzato ai fini della comunicazione della fruizione dell'incentivo pari al 50% ex art. 4 commi da 8 a 11 della L. 92/2012, i datori di lavoro interessati non devono compiere ulteriori adempimenti in quanto la comunicazione precedentemente inoltrata all'Istituto risulta valida ed efficace ai fini della fruizione dell'esonero in misura pari al 100%.

Sulla compilazione dei flussi UniEmens, l'INPS distingue come al solito tra i datori di lavoro generici, quelli con dipendenti **iscritti alla Gestione pubblica e quelli agricoli**. In particolare, per la generalità dei datori di lavoro, l'Istituto di previdenza precisa che **restano ferme le istruzioni dettate con il messaggio n. 3809/2021** con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022.

Osserva

Circa la valorizzazione dell'elemento "AnnoMeseRif" dei mesi pregressi, questa può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di **luglio, agosto, settembre e ottobre 2023**.

Invece, per le assunzioni/trasformazioni di donne lavoratrici **svantaggiate effettuate nel corso del 2023 è stato istituito il nuovo codice causale "ED23"**.

Anche in questo caso la valorizzazione dei mesi pregressi (da gennaio 2023 al mese precedente l'esposizione del corrente) **può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens** di competenza dei mesi di luglio, agosto, settembre e ottobre 2023.

Fine della Circolare N° 46/2023