



ARTICOLI



Legge di Bilancio 2023: esoneri contributivi per assunzioni agevolate

La legge di Bilancio 2023 riferita al periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2023, con l'obiettivo di incrementare l'accesso al mercato del lavoro di soggetti esclusi, inoccupati o a rischio di esclusione, ha confermato l'agevolazione contributiva in caso di assunzione o trasformazione di contratti di **giovani under 36, donne e percettori di reddito di cittadinanza**.

In attesa delle successive circolari ministeriali e decreti attuativi che daranno esecuzione specifica alla misura, analizziamo, in prima battuta, le disposizioni normative previste dalla Manovra finanziaria.

1. Assunzioni di giovani under 36

I datori di lavoro del settore privato potranno beneficiare dell'esonero totale dei contributi in caso di assunzione di giovani di età inferiore ai 36 anni., con:

- contratto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale;

- in caso di trasformazione di contratti già in essere in contratti a tempo indeterminato.

L'agevolazione si applica solo in riferimento all'assunzione di un lavoratore o di una lavoratrice che, nella loro vita, non sono stati mai titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'art. 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023 (legge n. 197/2022), proroga a tutto il 2023 il beneficio per le assunzioni agevolate a tempo indeterminato degli under 36, prevedendo un aumento dell'agevolazione fino ad un **massimo di 8.000 euro** sulla quota a carico dei datori di lavoro su base annua, rispetto ai 6.000 euro della precedente Manovra di Bilancio. Il beneficio contributivo è previsto per **36 mesi** dalla data di assunzione che deve avvenire nel periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2023.

Il periodo di fruizione dell'agevolazione è aumentato a **48 mesi** per i datori di lavoro che assumono in unità produttive ubicate in Abruzzo, Molise, Puglia, Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

La disposizione non è immediatamente operativa, atteso che occorre ottenere l'autorizzazione della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell'Unione.

Si tratta, nella sostanza, di una riedizione dell'incentivo già previsto dall'art. 1, comma 10 e seguenti, della legge n. 178/2020 declinato, in via amministrativa, dall'INPS con diverse note esplicative.

In attesa che l'Istituto fornisca le proprie indicazioni, è utile focalizzare l'attenzione su alcuni elementi prioritari.

Datori di lavoro destinatari delle agevolazioni

L'agevolazione contributiva riguarda i datori di lavoro del settore privato imprenditori e non imprenditori (quindi, ad esempio, anche gli studi professionali o le associazioni), compresi i datori di lavoro agricoli, ed esclusi quelli domestici vista la particolarità del rapporto di lavoro domestico e le imprese del settore finanziario (banche, assicurazioni, ecc.).

Beneficiari e tipologia contrattuale

L'assunzione deve avvenire con contratto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, e deve riguardare un lavoratore o una lavoratrice che non hanno compiuto i 36 anni (ossia, il contratto deve iniziare entro i 35 anni e 364 giorni) e che, nella loro vita, non sono stati mai titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In riferimento al contratto di apprendistato, che si considera a tempo

indeterminato sin dall'inizio, sebbene a "causa mista" sembrerebbe che, in linea con quanto già chiarito in precedenza dall'Inps attraverso precedenti circolari, i periodi di apprendistato non giunti al termine del periodo formativo non sono ostativi al riconoscimento della agevolazione come non appare ostativa la stipula di un contratto di lavoro intermittente, sia pure a tempo indeterminato, in quanto non dotato di stabilità perchè la prestazione, di natura prettamente saltuaria ed episodica, avviene con la sola "chiamata" del datore di lavoro.

Misura dell'agevolazione e obblighi da rispettare

La misura dell'agevolazione è pari ad **8.000 euro** l'anno per 36 mesi o 48 nelle Regioni del centro sud sopra menzionate. Il Legislatore parla di esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, pari al 100% della quota a carico del datore di lavoro per un massimo di 8.000 euro l'anno.

Di conseguenza, riferita al mese, la quota massima di decontribuzione, è pari a 666,66, mentre quella giornaliera non dovrebbe superare i 21,50 euro.

Le somme agevolative sopra evidenziate si riferiscono ad una retribuzione annua superiore ai 25.000 euro, importo piuttosto elevato e difficilmente raggiungibile, se si considera che i

destinatari della misura sono giovani al primo impiego di lavoro.

Resta a carico del datore di lavoro, ove dovuta, la c.d. “contribuzione minore”, come ricordato dall’INPS in diverse circolari concernenti il beneficio per le assunzioni e che può riassumersi nel modo seguente:

a) il contributo, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c.;

b) il contributo, ai fondi bilaterali, al FIS ed ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.L.vo n. 148/2015;

c) il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000;

d) il contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;

e) le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento;

f) il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria ex D.L. n. 103/1991;

g) il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo ex art. 1, commi 8 e 14, del D.L.vo n. 182/1997;

h) il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti ex art. 1, commi 3 e 4, del D.L.vo n. 166/1997.

Il beneficio spetta se:

a) il datore di lavoro è in regola con il DURC che, a partire dal 1° gennaio 2022, per effetto dell’art. 40-bis del D.L.vo n. 148/2015, comprende anche, per le imprese che vi rientrano, il versamento dovuto per gli ammortizzatori sociali ai Fondi bilaterali previsti dagli articoli 26, 27 e 40;

b) il datore di lavoro non ha violazioni di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetta gli altri obblighi di legge;

c) il datore di lavoro applica gli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché quelli territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il beneficio non spetta:

a) se l’assunzione viola un diritto di precedenza previsto dalla legge o dal contratto collettivo (si pensi, ad esempio, al diritto di precedenza esternato per iscritto ex art. 24 del D.L.vo n. 81/2015 da un lavoratore con precedente contratto a tempo determinato, o a un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti o ad un lavoratore non transitato a seguito di cessione di azienda presso il nuovo datore, il quale per dodici mesi è titolare di tale diritto);

b) se presso il datore di lavoro o l’utilizzatore con contatto di somministrazione siano in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale a meno che l’assunzione programmata non sia per un livello completamente diverso da quello dei

lavoratori in integrazione salariale straordinaria o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione.

Per poter procedere alla fruizione del beneficio il datore di lavoro deve rispettare anche altre disposizioni fondamentali, che possono così riassumersi:

a) non deve aver proceduto nei sei mesi antecedenti l'assunzione a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi a seguito di procedura di riduzione di personale ex lege 223/1991 di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;

b) non deve procedere nei nove mesi successivi l'assunzione a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi ai sensi della legge n. 223/1991 di lavoratori inquadrati con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva. Ricorrendo tale ipotesi l'Istituto è abilitato dalla norma a revocare il beneficio e a richiedere indietro quello fruito per i mesi trascorsi.

2. Assunzioni di donne

Il medesimo esonero contributivo è previsto in favore di tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che assumono nel 2023 personale femminile che si trova in determinate condizioni di svantaggio. La fruizione del beneficio è tuttavia subordinata al rispetto di una serie di condizioni di carattere generale. Inoltre, l'assunzione deve

comportare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

Datori di lavoro destinatari delle agevolazioni

a) tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori ivi compresi quelli del settore agricolo.

b) gli Enti pubblici economici, gli IACP trasformati in Enti pubblici economici da leggi regionali, gli Enti privatizzati trasformati in società di capitali, pur se interamente pubbliche, le ex IPAB, le aziende speciali costituite anche in consorzio ex articoli 31 e 114 del D.L.vo n. 267/2000, i consorzi di bonifica, i consorzi industriali, gli Enti morali e quelli ecclesiastici.

Beneficiari e tipologia contrattuale

Le donne potenzialmente portatrici dei benefici sono quelle definite come **svantaggiate** dalla legge n. 92/2012:

a) **donne con almeno 50 anni di età**, disoccupate da oltre 12 mesi;

b) **donne di qualsiasi età**, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei Fondi strutturali dell'Unione Europea privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;

c) **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.

d) **donne di qualsiasi età**, ovunque residenti, **prive di un impiego**

regolarmente retribuito¹ da almeno 24 mesi. In questo caso va verificato se nei 2 anni antecedenti l'assunzione la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di almeno 6 mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua sia superiore a 8.145 euro o un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo superiore a 4.800 euro (v. circolare INPS n. 32/2021).

Il requisito deve sussistere al momento dell'assunzione.

I rapporti che consentono la fruizione delle agevolazioni finanziarie sono i seguenti:

- a) **contratto a tempo determinato**, con l'incentivo che si fruisce per un massimo di 12 mesi;
- b) **contratto a tempo indeterminato** con il beneficio che si "gode" per 18 mesi;
- c) **contratto a tempo indeterminato a seguito di trasformazione** di un contratto già agevolato: in questo caso la durata complessiva del beneficio è per 18 mesi. In tal caso è possibile, in attuazione del comma 30 dell'art. 2, della legge n.

92/2012, la restituzione del contributo addizionale dell'1,40%.

Il beneficio non è fruibile in caso di assunzione con contratto di lavoro intermittente, sia pure a tempo indeterminato, in quanto non vi è stabilità nel lavoro e le prestazioni, saltuarie ed episodiche, dipendono, unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro.

Misura dell'agevolazione e obblighi da rispettare

L'agevolazione prevista per le assunzioni di donne svantaggiate effettuate nel corso del 2023 è fino ad un massimo di **8.000 euro annui** sulla quota a carico del datore di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. A differenza di altri benefici incentivanti, l'agevolazione comprende anche i contributi ed i premi assicurativi INAIL, come affermato, a suo tempo, dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 34/2013 e dall'INAIL con la circolare n. 28/2004.

Ovviamente, l'esonero contributivo non copre la "contribuzione minore" già menzionata per le assunzioni di giovani under 36.

Quanto le condizioni e gli obblighi per la fruizione del beneficio, sono i medesimi di quelli sopra citati per l'assunzione dei giovani under 36.

Ma, l'incentivo in favore delle donne svantaggiate deve sottostare ad un altro adempimento previsto nella norma originaria inserita nell'art. 4 della legge n. 92/2012: l'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto

¹ La nozione di lavoro regolarmente retribuito è stata oggetto di definizione in due Decreti Ministeriali nel 2013 e nel 2017. In quest'ultimo (D.M. 17 ottobre 2017), richiamando concetti già presenti nella circolare n. 34/2013 del Ministero del Lavoro riferibili ai lavoratori svantaggiati, ci si riferisce a coloro che negli ultimi 6 mesi o non hanno lavorato come subordinati o hanno prestato attività come subordinati o come prestazioni riconducibili ad attività lavorativa autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.

rispetto alla media dei 12 mesi precedenti, secondo le indicazioni fornite sia dall'art. 2, punto 32, del Regolamento UE n. 651/2014, che dalla Corte di Giustizia Europea².

Nella valutazione dell'incremento occorre inserire anche i lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato, intermittente o a tempo parziale che vanno computati alla luce, rispettivamente, degli articoli 27, 18 e 9 del D.L.vo n. 81/2014.

3. Percettori di reddito di cittadinanza

Al fine di promuovere l'inserimento stabile nel mercato del lavoro dei beneficiari del reddito di cittadinanza e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero totale dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail), ai datori di lavoro del settore privato che a favore dei percettori del reddito di cittadinanza che:

- assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- trasformano il rapporto da tempo determinato in tempo indeterminato, nel periodo compreso tra 1° gennaio 2023 e 21 dicembre 2023.

L'esonero è riconosciuto:

- per un periodo massimo di 12 mesi;
- nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e

applicato su base mensile, secondo i criteri già esposti.

L'esonero è alternativo all'esonero di cui all'art. 8 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26 e non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

Conclusioni

A parere di chi scrive, nel corso degli anni, le disposizioni normative finalizzate alle agevolazioni in materia di assunzione di personale sono state oggetto di continue ripetizioni, piccoli cambiamenti che hanno avuto la pretesa di apparire come "innovazione", cancellazioni che, il più delle volte, non hanno rappresentato una implementazione dell'istituto finalizzato a favorire l'occupazione, ma hanno inteso soltanto rispondere ad un determinato «input» politico, senza alcuna visione d'insieme. La conseguenza è stata la stratificazione o il "groviglio" di disposizioni nazionali a cui si sono aggiunte quelle regionali.

La difficoltà, ancora una volta, è degli operatori del diritto, consulenti del lavoro, avvocati, giudici che trovano enormi dubbi ed incertezze nell'interpretazione delle note di prassi amministrativa. Questo è un elemento valutativo che al momento è carente, ma che il Legislatore nazionale dovrebbe ben considerare nella fondamentale opera di produzione delle leggi finalizzata anche ad individuare ipotesi alternative a percorsi già tracciati e poco produttivi degli effetti sperati.

² Sent.n. C-415/07 del 2009 ove si afferma che la valutazione dell'incremento discende confrontando "il numero medio di Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.) dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di U.L.A. dell'anno successivo all'assunzione".