

ESONERO PER LE ASSUNZIONI DI DONNE DISOCCUPATE VITTIME DI VIOLENZA, BENEFICIARIE DEL REDDITO DI LIBERTÀ: PRIME INDICAZIONI OPERATIVE INPS

L'art. 1, c. 191, della legge (di Bilancio 2024 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2024, pp. 69-71) n. 213/2023 prevede: *“Ai datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie della misura di cui all'**articolo 105-bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34**, convertito, con modificazioni, dalla **legge 17 luglio 2020, n. 77**, al fine di favorirne il percorso di uscita dalla violenza attraverso il loro inserimento nel mercato del lavoro, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'INAIL, nella misura del 100 per cento, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile. In sede di prima applicazione, la previsione di cui al precedente periodo si applica anche a favore delle donne vittime di violenza che hanno usufruito della predetta misura nell'anno 2023. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”*.

Il successivo comma 192 chiarisce che: *“Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero di cui al comma 191 spetta per dodici mesi dalla data dell'assunzione. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato l'esonero si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data dell'assunzione con il contratto di cui al primo periodo. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di ventiquattro mesi dalla data dell'assunzione”*.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare n. 41 del 5 marzo 2024, ha fornito le seguenti, prime indicazioni riguardanti l'ambito di applicazione dell'esonero, e precisato che, con apposito messaggio, diramerà le istruzioni per la fruizione della misura agevolativa in oggetto, con particolare riguardo al procedimento di richiesta di ammissione all'esonero e alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro beneficiari.

LAVORATRICI PER LA CUI ASSUNZIONE SPETTA L'ESONERO

L'esonero in oggetto spetta in favore dei datori di lavoro privati che assumono, nel triennio 2024-2026, donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie della misura denominata “Reddito di libertà” di cui all'**articolo 105-bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77**.

Tale misura è destinata alle donne vittime di violenza, **senza figli o con figli minori**, seguite dai centri anti violenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza, al fine di contribuire a sostenerne l'autonomia. In particolare, destinatarie del contributo sono le donne residenti nel territorio italiano che siano cittadine italiane o comunitarie oppure, in caso di cittadine di Stato extracomunitario, in possesso di regolare permesso di soggiorno. Per la disciplina di dettaglio relativa al Reddito di libertà, si rinvia alla

circolare n. 166 dell'8 novembre 2021 (https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2021.11.circolare-numero-166-del-08-11-2021_13584.html).

Pertanto, la lavoratrice deve soddisfare, alla data dell'assunzione, i seguenti due requisiti:

1. **essere disoccupata:** in forza della previsione di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 150/2015, sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, 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;
2. **essere percettrice del Reddito di libertà:** in coerenza con quanto previsto in riferimento ad altre agevolazioni similari, l'esonero contributivo in questione può essere riconosciuto solo in relazione alle assunzioni di donne percettrici del Reddito di libertà, e non anche alle donne che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del contributo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita.

Tuttavia, come indicato nell'art. 1, c. 191, ultimo periodo, della legge n. 213/2023, in sede di prima applicazione dell'esonero contributivo in oggetto (ossia per le assunzioni effettuate nell'anno 2024), quest'ultimo può essere riconosciuto anche in relazione alle assunzioni di donne che siano state fruitrici del Reddito di libertà nel 2023, e che, pertanto, alla data di assunzione non soddisfano il requisito in trattazione.

Con specifico riferimento alla percezione della suddetta prestazione, si precisa che, ai fini dell'applicazione dell'esonero in oggetto, il Reddito di libertà è equiparato alle analoghe misure previste da fonti regionali o provinciali. A titolo esemplificativo, può accedere all'esonero in trattazione il datore di lavoro che assume una donna che percepisce l'Assegno di autodeterminazione di cui all'art. 7-bis della legge provinciale n. 6/2010, con la quale la Provincia Autonoma di Trento ha provveduto, con proprie risorse, a dare attuazione alle finalità perseguite con l'art. 105-bis del d.l. n. 34/2020.

RAPPORTI DI LAVORO ESONERABILI

L'esonero contributivo in esame spetta per:

- le assunzioni a tempo indeterminato, per la durata di 24 mesi;
- le assunzioni a tempo determinato, per la durata di 12 mesi ossia per la durata del rapporto di lavoro fino a un massimo di dodici mesi;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine, sia già agevolato che non agevolato, per la durata di 18 mesi a partire dalla data dell'assunzione a tempo determinato.

L'esonero spetta anche in caso di part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge n. 142/2001.

Inoltre, l'art. 1, c. 192, della legge n. 213/2023 prevede espressamente che l'esonero in trattazione spetti anche in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione.

ASSETTO, MISURA E DURATA DELL'ESONERO

L'agevolazione contributiva in esame introdotta dalla legge di Bilancio 2024, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate nel triennio 2024-2026, si sostanzia nell'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a **666,66 euro** (€ 8.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **21,50 euro** (€ 666,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'art. 1, c. 191, della legge di Bilancio 2024;
- 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, c. 755, della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'art. 1, c. 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 29 del d.lgs. n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, c. 4, del medesimo decreto legislativo, 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 Sudtirolo di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 148/2015, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai sensi dell'art. 40, c. 9, del d.lgs. n. 148/2015;
- il contributo previsto dall'art. 25, c. 4, della legge n. 845/1978, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle Gestioni previdenziali di riferimento, per le quali si rinvia a quanto già previsto, da ultimo, dalla circolare n. 111 del 29 dicembre 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2024, pp. 31-48).

Si fa, infine, presente che, nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, c. 30, della legge n. 92/2012, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

Con riferimento alla **durata** dell'agevolazione, si chiarisce che, come espressamente previsto dall'art. 1, c. 192, della legge di Bilancio 2024, l'esonero:

- in caso di assunzione a tempo indeterminato, spetta per **ventiquattro mesi**;
- in caso di assunzione a tempo determinato, spetta fino a **dodici mesi**, ossia per la durata del rapporto di lavoro fino a un massimo di dodici mesi;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine (sia esso già agevolato oppure no), è riconosciuto per **complessivi diciotto mesi** decorrenti dalla data dell'assunzione a tempo determinato.

L'incentivo spetta anche in caso di **proroga** del rapporto a tempo determinato - effettuata in conformità alla disciplina che regola tale tipologia contrattuale - fino al limite complessivo sopra riportato previsto per i contratti a termine, ossia dodici mesi a partire dalla data di assunzione.

Come già chiarito per altre agevolazioni, il periodo di fruizione dell'esonero può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, ivi comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Si precisa, infine, che **l'agevolazione in argomento spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziata** e che l'Istituto autorizzerà la fruizione della misura solo dopo avere verificato la sufficiente capienza di risorse. L'art. 1, c. 193, della legge di Bilancio 2024, chiarisce, infatti, che l'esonero contributivo in oggetto spetta nel limite di spesa di:

- 1,5 milioni di euro per l'anno 2024;
- 4 milioni di euro per l'anno 2025;
- 3,8 milioni di euro per l'anno 2026;
- 2,5 milioni di euro per l'anno 2027;
- 0,7 milioni di euro per l'anno 2028.

L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate contributive derivanti dall'applicazione del beneficio e qualora, anche in via prospettica, emerga il raggiungimento del limite di spesa indicato, non prende in considerazione ulteriori domande per l'accesso all'agevolazione.

CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'ESONERO

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori.

Per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, l'esonero contributivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 1) l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui la lavoratrice avente diritto all'assunzione viene utilizzata mediante contratto di somministrazione (art. 31, c. 1, lettera a);
- 2) 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 (art. 31, c. 1, lettera b).

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. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;

- 3) 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 (art. 31, c. 1, lettera c);

- 4) l'incentivo non spetta con riferimento a quelle lavoratrici che sono state licenziate nei sei 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 (art. 31, c. 1, lettera d).

Inoltre, ai fini della legittima fruizione dell'esonero in trattazione, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo art. 31, nella parte in cui dispone, alla lettera e) del comma 1, 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, al comma 2, che, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate

dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Infine, si ricorda che come previsto al comma 3 del medesimo art. 31, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Con specifico riferimento agli obblighi di assunzione di cui al precedente punto 1), si riepilogano, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi in cui non si ha diritto al riconoscimento dell'esonero in quanto l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo di legge:

- art. 15 della legge n. 264/1949, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex-dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi 6 mesi, di licenziamento per riduzione di personale;

- art. 24 del d.lgs. n. 81/2015, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi 12 mesi e che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto. Al riguardo, si precisa che, in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro in essere, non viene in rilievo l'ipotesi di una nuova assunzione a tempo indeterminato, bensì la prosecuzione – senza soluzione di continuità – del medesimo rapporto di lavoro, ancorché trasformato (da tempo determinato a tempo indeterminato). Nella fattispecie della trasformazione, pertanto, non si ravvisa un momento logico in cui il lavoratore diventi titolare di un diritto di precedenza (poiché il rapporto originariamente instaurato non è stato mai interrotto) né, a maggior ragione, un momento logico in cui tale diritto possa essere esercitato (in quanto il datore di lavoro non sta effettuando una nuova assunzione, bensì sta trasformando un rapporto in essere);

- l'art. 47, c. 6, della legge n. 428/1990, rubricato "Trasferimenti di azienda", in forza del quale, in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita un'azienda (o un suo ramo) in crisi, spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) effettuate entro un anno dalla data del trasferimento o entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Per quanto concerne gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili in caso di cambio appalto di servizi, in forza delle quali l'azienda che subentra a un'altra è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda (cfr., al riguardo, il contratto collettivo nazionale del settore multiservizi).

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, di seguito elencate:

- regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo introdotto dall'art. 1, c. 191, della legge n. 213/2023 è rivolto a tutti i datori di lavoro del settore privato.

In relazione alla normativa comunitaria, il suddetto esonero contributivo, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ossia potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.

Per le sue caratteristiche, la norma non risulta, pertanto, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Di conseguenza, il predetto esonero non è suscettibile nella disciplina di cui all'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, relativa agli aiuti concessi dallo Stato ossia mediante risorse statali.

COORDINAMENTO CON ALTRI ESONERI

Considerato che l'agevolazione si sostanzia in un esonero totale dal versamento della contribuzione datoriale, essa può essere cumulata con altre misure agevolative, ove ciò non sia espressamente escluso, solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta.

Inoltre, il coordinamento con altre misure è possibile a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Ad esempio, l'esonero in trattazione non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'art. 1, commi 100 e seguenti, della legge n. 205/2017, in virtù dell'espressa previsione di cui al successivo comma 114, secondo la quale: *“L'esonero di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115 non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Esso non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”*.

Nell'ipotesi in cui l'esonero in commento risulti cumulabile con un'altra agevolazione e si voglia fruire, in ragione del massimale di 8.000 euro annui previsto dal comma 191 dell'art. 1 della legge n. 213/2023, di più misure, 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'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 151/2001, pari al 50 per cento dei contributi datoriali dovuti) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, l'incentivo all'assunzione di disabili, disciplinato dall'art. 13 della legge n. 68/1999, o l'incentivo per l'assunzione di beneficiari di NASpI, disciplinato dall'art. 2, c. 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 in congedo prevista, per le aziende con meno di venti dipendenti, dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 151/2001, pari al 50 per cento 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.

L'esonero in oggetto è, infine, cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice (a titolo esemplificativo, l'esonero per le mamme lavoratrici previsto dall'art. 1, c. da 180 a 182, della legge di Bilancio 2024).