

Legge di bilancio

## Incentivi alle assunzioni di donne svantaggiate

Eufranio Massi

Nel quadro delle misure finalizzate a favorire l'occupazione, la **legge n. 197/2022 all'art. 1, comma 298**, ha previsto la **proroga del beneficio** previsto dalla normativa antecedente (da ultimo, legge n. 178/2020), per chi assume **donne "svantaggiate"** durante il 2023. L'**incentivo** previsto è pari al **100% quota contributiva a carico del datore di lavoro**, fino ad un **massimo di 8.000 euro su base annua**, ferma restando l'aliquota contributiva per le prestazioni pensionistiche.

La norma, che riguarda assunzioni a tempo determinato, indeterminato e trasformazioni di rapporto, pur essendo in vigore dal 1° gennaio 2023, non è operativa in quanto occorre attendere l'autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)

Sotto l'aspetto puramente normativo (escludendo, quindi, l'importo del beneficio) non c'è nulla di diverso rispetto al passato atteso che la struttura dell'agevolazione ed i criteri per ottenerla sono, sostanzialmente, gli stessi già previsti nella disposizione originaria contenuta nell'art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, modificata, in aspetti secondari, da disposizioni successive.

Per quel che riguarda le **indicazioni amministrative** occorrerà attendere ciò che dirà l'Inps probabilmente dopo la decisione di Bruxelles: al momento non si può che dire che le stesse non dovrebbero discostarsi di molto da quelle indicate nella circolare 22 febbraio 2021, n. 32.

### Requisiti delle lavoratrici

Il requisito essenziale che va esaminato con una certa priorità riguarda il **concetto di "donna**

**svantaggiata"** e non, semplicemente, di donna lavoratrice a cui fa riferimento il comma 17, dell'art. 1 della legge n. 178/2020 e il comma 298 in esame in quanto la norma originaria (commi 8 e 11 dell'art. 4 della legge n. 92/2012) si riferisce a **personale femminile** con precise **caratteristiche di criticità**.

Infatti, il beneficio è fruibile se l'assunzione riguarda:

- a)** donne con almeno 50 anni di età, disoccupate da oltre 12 mesi, ossia che hanno dato la propria disponibilità al lavoro ai Servizi per l'impiego ex art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015 da oltre un anno;
- 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 (sono le c.d. "*Regioni Obiettivo 1*" ove rientrano Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, ma anche quelle "in transizione" come Sardegna, Abruzzo e Molise. Il requisito della residenza è un elemento essenziale che deve sussistere al momento dell'assunzione, ben potendo, poi, l'interessata cambiarlo e, magari, andare a prestare l'attività in altre Regioni);
- c)** donne di qualsiasi età destinate a svolgere 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. Ogni anno i settori e le professioni sono definiti da un Decreto Ministro del Lavoro di concerto con quello dell'Economia: l'ultimo è il D.I. 16 novembre 2022, n. 327. (1) Ad esempio, tra i settori maggiormente caratterizzati da disparità di genere spiccano, l'agricoltura (48%), le costruzioni edili (82%), l'informazione e la comunicazione per i

(1) D.I. 16 novembre 2022, n. 327 «che individua - per l'anno 2023 - i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% il valore

medio annuo, per l'applicazione degli incentivi all'assunzione previsti dall'articolo 4, commi 8-11, della legge 92/2012».

# Approfondimenti

servizi (37%), mentre per le professioni la disparità riguarda quelle apicali (direttori di aziende, amministratori, ecc., con una percentuale del 55,6%);

**d)** donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito 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. Inps, circolare n. 32/2021).

## **Donne prive di lavoro regolarmente retribuito**

La **nozione di lavoro regolarmente retribuito** è stata oggetto di definizione in due Decreti ministeriali nel 2013 e nel 2017 che hanno ripreso concetti presenti nella normativa comunitaria. L'ultimo (D.M. 17 ottobre 2017) richiama principi già esaminati e fatti propri dalla circolare 25 luglio 2013, n. 34 del Ministero del Lavoro riferibili ai lavoratori svantaggiati: donne che negli ultimi 6 mesi o non hanno lavorato come subordinate o hanno prestato attività come subordinate o con prestazioni riconducibili ad attività lavorativa autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.

Il concetto di «lavoro regolarmente retribuito» non va riferito al fatto che la lavoratrice abbia prestato la propria attività in “nero” o, quantomeno, in maniera parzialmente irregolare, come si potrebbe pensare a seguito di una lettura superficiale. Esso va valutato sia sotto il profilo della **durata** per il **contratto di lavoro subordinato** che del **compenso** per gli **autonomi** o i **parasubordinati**. Il **requisito** deve sussistere al **momento dell'assunzione**: elemento importante, se si procede ad una assunzione a tempo determinato e, successivamente, alla trasformazione a tempo indeterminato del rapporto.

## **Destinatari delle agevolazioni**

La platea dei **datori di lavoro interessati**, potenzialmente, dalla fruizione del beneficio è ampia ed interessa:

**a)** datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori (ad es., studi professionali, associazioni o

fondazioni), ivi compresi quelli del settore agricolo;

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

## **Rapporti di lavoro incentivati**

I rapporti che consentono la fruizione delle agevolazioni sono:

**a) contratto di lavoro subordinato a tempo determinato**, con l'incentivo che si fruisce per un massimo di 12 mesi;

**b) contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** con il beneficio che si “gode” per 18 mesi: tale periodo massimo si può raggiungere anche attraverso la **trasformazione del rapporto** precedentemente stipulato a termine.

Sono, ovviamente, **esclusi** i rapporti di lavoro instaurati attraverso un contratto di **lavoro intermittente**: qui la posizione dell'Inps è stata ed è chiara nella interpretazione di tutte le norme che riguardano le assunzioni incentivate, in quanto tale tipologia contrattuale non è da considerarsi stabile in quanto dipende unicamente dalla “chiamata” del datore di lavoro e le prestazioni hanno la caratteristica della saltuarietà. Parimenti, è da ritenersi escluso il contratto di **lavoro domestico**, per la particolarità dello stesso come è escluso il **contratto di apprendistato** che è, senz'altro, un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione dei giovani (art. 41 D.Lgs. n. 81/2015) ma che ha regole contributive, economiche e normative del tutto proprie.

Si ritiene, invece, **ammissibile** un contratto di lavoro subordinato, sia a termine che a tempo indeterminato, per personale femminile con **qualifica dirigenziale**, come è ammissibile nelle **società cooperative**, dopo l'ammissione della donna a socio, stipulare un ulteriore contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

## Misura del beneficio

A quanto ammonta il beneficio previsto per le assunzioni che avverranno nel corso del 2023?

L'agevolazione prevista 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 con una differenza che la caratterizza rispetto alla pletora dei benefici previsti da altre disposizioni incentivanti: i contributi ed i premi assicurativi Inail ricadono nell'agevolazione, come affermato, a suo tempo, dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 34/2013 e dall'Inail con la circolare n. 28/2004.

Sarà, poi, l'Inps a declinare le modalità di fruizione mensile del beneficio, non dimenticando, peraltro, che se il datore procede alla trasformazione del rapporto da contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, potrà ottenere la restituzione attraverso il sistema del conguaglio, del contributo addizionale dell'1,40% mensile, se corrisposto.

L'**esonero contributivo non** deve essere **esteso** alla c.d. "**contribuzione minore**", se dovuta, di seguito indicata:

- contributo al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei Trattamenti di fine rapporto *ex art.* 2120 c.c. (art. 1, comma 755, legge n. 296/2006);
- contributo ai Fondi bilaterali, al Fised ai Fondi delle province autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.Lgs. n. 148/2015;
- contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua *ex art.* 118 della legge n. 388/2000;
- contributo al Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;
- contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai Fondi di assistenza sanitaria *ex D.L.* n. 103/1991;
- contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo *ex art.* 1, commi 8 e 14, del D.Lgs. n. 182/1997;
- contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti *ex art.* 1, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 166/1997.

## Condizioni

L'effettiva fruizione dei benefici è subordinata, come nelle disposizioni incentivanti riferite agli "*under 36*", al rispetto di alcune disposizioni, di seguito analizzate, che ormai costituiscono un "passaggio obbligato".

Per quel che concerne l'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, il **datore di lavoro**:

**1)** deve essere in regola con il **Durc** che, a partire dal 1° gennaio 2022, per effetto dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 148/2015, comprende anche, per le imprese che vi rientrano (ad es., quelle artigiane), la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai Fondi bilaterali previsti dagli artt. 26, 27 e 40 dello stesso decreto;

**2)** non deve aver violato norme fondamentali a **tutela delle condizioni di lavoro** (ossia quelle nell'allegato A del D.M. 30 gennaio 2015 (2)) e deve avere rispettato gli altri obblighi di legge;

**3)** deve **applicare 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. Per gli accordi aziendali, ovviamente, il riferimento, anche ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, riguarda le «loro» Rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) o la Rappresentanza sindacale unitaria (Rsu).

Si tratta di obblighi alquanto stringenti, atteso che l'esame dei punti sopracitati, se fatto con determinati approfondimenti, potrebbe portare, abbastanza facilmente, al non riconoscimento dei benefici.

### Principi generali di fruizione degli incentivi

Per quel che riguarda, invece, i principi richiamati dall'**art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015** l'**agevolazione non spetta**:

**a)** se l'assunzione costituisce **attuazione** di un **obbligo preesistente** stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva: tale disposizione vale anche nel caso in cui la lavoratrice avente diritto all'assunzione venga utilizzata attraverso un contratto di somministrazione. Da un esame comparato tra le indicazioni fornite dall'Inps rispettiva-

(2) D.M. 30 gennaio 2015 «Semplificazione in materia di Documento unico di regolarità contributiva (Durc)», pubblicato

nella Gazzetta ufficiale n. 125, serie generale, del 1° giugno 2015.

# Approfondimenti

mente con circolare n. 56/2021 sulla fruizione del beneficio per gli “*under 36*” e con circolare n. 32/2021 riguardante le assunzioni di personale femminile “svantaggiato” emerge una differenza: **i)** la prima ritiene che l’assunzione di un portatore di handicap per coprire una quota d’obbligo della legge n. 68/1999 possa avvenire “by-passando” l’impedimento sopra citato; **ii)** la seconda, per le assunzioni di donne, nulla dice sull’argomento ripetendo, pressoché pedissequamente, il contenuto della *lett. a)* dell’art. 31. Sarà interessante verificare se, come regole di buon senso consiglierebbero, l’interpretazione amministrativa che l’Istituto fornirà tenderà ad unificare in senso positivo le due interpretazioni;

**b)** se l’assunzione viola un **diritto di precedenza** previsto dalla legge o dal contratto collettivo (si pensi, ad es., **i)** al diritto di precedenza espresso per iscritto *ex art.* 24 del D.Lgs. n. 81/2015 da una lavoratrice o un lavoratore con precedente contratto a tempo determinato, **ii)** a un lavoratore (o lavoratrice) licenziato per giustificato motivo oggettivo nei 6 mesi precedenti secondo la previsione dell’art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, **iii)** ad un dipendente non transitato a seguito di cessione di azienda o ramo di essa presso il nuovo datore, il quale per 12 mesi è titolare di tale diritto *ex art.* 47, comma 6, della legge n. 428/1990;

**c)** se presso il datore di lavoro o l’utilizzatore con contatto di somministrazione siano **in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale** (intervento integrativo salariale straordinario), 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;

**d)** se la **lavoratrice** neoassunta risulti essere stata **licenziata nei 6 mesi antecedenti** da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro assunto**, o risultava con quest’ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

## **Incremento occupazionale netto**

### **Criteri di calcolo**

L’incentivo in favore delle donne svantaggiate deve sottostare ad un altro adempimento: l’as-

**sunzione deve comportare un incremento occupazionale netto** (v. art. 4, commi 8-11, legge n. 92/2012) rispetto alla media dei 12 mesi precedenti, secondo le indicazioni fornite sia dall’art. 2, punto 32, del Regolamento Ue n. 651/2014 del 17 giugno 2014, che dalla Corte di Giustizia europea nella causa n. C-415/07 del 2 aprile 2009 ove si afferma che la valutazione dell’incremento discende confrontando «il numero medio di Unità di Lavoro Annuo (Ula) dell’anno precedente all’assunzione con il numero medio di Ula dell’anno successivo all’assunzione».

L’art. 2, punto 32) del Regolamento (Ue) n. 651/2014, afferma che per incremento occupazionale «deve intendersi l’aumento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento (nel nostro caso i 12 mesi antecedenti); i posti di lavoro soppressi in tale periodo debbono essere dedotti e il numero dei lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità lavoro-anno». Nel caso in cui ci si trovi di fronte ad **aziende correlate o collegate** tra loro in modo tale da rientrare nel concetto di “**impresa unica**”, il **calcolo** va effettuato su tutte le aziende secondo criteri già fissati nell’art. 2, paragrafo 2, *lettere da a) a d)* del Regolamento (Ue) n. 1407/2013 del 18 dicembre 2013 sugli aiuti “*de minimis*”:

**a)** quando un’impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un’altra impresa;

**b)** quando un’impresa ha diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un’altra impresa;

**c)** quando un’impresa ha il diritto di esercitare un’influenza dominante su un’altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest’ultima o in virtù di una clausola dello statuto di quest’ultima;

**d)** quando un’impresa azionista o socia di un’altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con azionisti o soci dell’altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest’ultima.

Il Ministero del Lavoro con interpello 17 dicembre 2014, n. 34 ha chiarito che il datore di lavoro deve verificare la forza presente nei 12 mesi successivi all’assunzione agevolata e non fare una valutazione sull’occupazione “stimata” al mo-

mento dell'assunzione: ciò significa che il beneficio non viene riconosciuto per i mesi in cui tale incremento non si è realizzato.

## Deroghe

L'agevolazione viene comunque riconosciuta, anche in assenza dell'incremento, se nel periodo sotto osservazione si sono resi vacanti posti di lavoro per:

- a)** dimissioni volontarie; **i)** rassegnate esclusivamente con modalità telematiche *ex art. 26 del D.Lgs n. 151/2015 e conseguente D.M. 15 dicembre 2015 attuativo* **ii)** c.d. "protette" rese avanti ad un funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro *ex art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 151/200, estese anche ai padri in congedo obbligatorio di paternità per effetto dell'art. 27-bis introdotto dal D.Lgs. n. 105/2022, iii)* definite in sede di conciliazione avanti ad uno degli Organi deputati *ex artt. 410 e 411 c.p.c., iv)* definite in sede giudiziale o **v)** definite in sede di negoziazione assistita;
- b)** invalidità;
- c)** pensionamento per raggiunti limiti di età, dizione che dovrebbe comprendere anche forme di pensionamento anticipato (c.d. "Quota 103", Opzione donna, Ape sociale, ecc.) previste dall'Ordinamento;
- d)** riduzione volontaria dell'orario di lavoro realizzabile attraverso accordi delle parti di trasformazione dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale *ex art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015;*
- e)** licenziamento per giusta causa.

## Cumulo degli incentivi

Da ultimo, resta da esaminare la questione della eventuale cumulabilità di questo incentivo con

altri benefici correlati alle assunzioni previsti da altre norme.

L'Inps con circolare 22 febbraio 2021, n. 32 si espresse per la **cumulabilità con altri esoneri o riduzioni nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta** a meno che la disposizione specifica dell'altro incentivo non disponesse un esplicito divieto (è il caso, ad es. dell'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'art. 1, commi 100 e ss., della legge n. 205/2017, ove il comma 114 nega espressamente il cumulo). Nel caso in cui il cumulo sia possibile occorrerà far riferimento «alla contribuzione residua dovuta, in ragione del primo esonero applicato». La circolare sopra citata cita, alcuni casi di cumulo che, sicuramente, essendo la norma rimasta invariata, resteranno anche nel 2023:

- a)** assunzione in sostituzione di donna in maternità nelle aziende con meno di 20 dipendenti (art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 151/2001) che prevede una agevolazione pari al 50% dei contributi dovuti dal datore di lavoro per un massimo di 12 mesi;
- b)** assunzione di soggetto portatore di handicap *ex art. 13 della legge n. 68/1999;*
- c)** assunzione di beneficiari di NASpI *ex art. 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012.*

Per quel che riguarda, infine, la **sequenza della cumulabilità** tra i vari esoneri, la stessa deve avvenire, secondo l'Istituto, in **ordine temporale**, «sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto dall'Ordinamento si cumula (ove previsto) con il precedente sulla contribuzione residua prevista».