

Approfondimenti

Chiarimenti operativi

Assunzioni agevolate e autorizzazione UE

Eufranio Massi

“Finalmente” è la parola giusta!

Dopo una attesa che, probabilmente, è andata oltre i limiti di un ragionevole ritardo, la **Commissione europea**, ai sensi dell’art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea (TFUE), ha dato il **via libera** alle **agevolazioni** per le **assunzioni** dei giovani **under 36** e delle **donne “svantaggiate”** per i periodi relativi al **secondo semestre 2022** previsto dalla legge n. 178/2020 e per tutto il **2023** come stabilito dalla legge n. 197/2022. Stiamo parlando, per gli “**under 36**”, di **sgravi contributivi** pari a 6.000 euro sulla quota a carico del datore di lavoro per le assunzioni effettuate tra il 1° luglio ed il 31 dicembre 2022 per una durata pari a 36 mesi che salgono a 48 laddove le assunzioni avvengano in unità produttive ubicate in Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. La quota viene elevata a 8.000 euro per i rapporti instaurati tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2023 con durata e ambiti territoriali identici e ferma restando, in entrambe le ipotesi, l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Per le “**donne svantaggiate**” la quota di 8.000 euro per l’anno in corso (6.000 per la seconda metà del 2022) come tetto massimo per i datori di lavoro che assumono, può arrivare fino a 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o di trasformazione di un precedente contratto a termine, mentre per un contratto a tempo indeterminato il beneficio può raggiungere il tetto massimo di 12 mesi.

L’**Inps** ha provveduto, sollecitamente, ad emanare le proprie indicazioni di prassi con due **circolari**, la n. **57** del 22 giugno 2023 e la n. **58** del giorno successivo che, peraltro, presentano forti assonanze con quelle emanate in passato, si pensi ai contenuti delle circolari n. 40/2018, n. 56/2021 e n. 32/2021.

Fatta questa breve premessa, si ritiene necessario analizzare le questioni relative ai due tipi di incentivi, iniziando da quello degli “**under 36**”.

Giovani **under 36**

Datori di lavoro beneficiari e esclusioni

La prima questione da chiarire e risolvere riguarda i datori di lavoro teoricamente destinatari della norma agevolatrice: la gamma è molto ampia in quanto comprende sia quelli che sono imprenditori ma anche coloro che non lo sono, ivi compresi quelli del settore agricolo, con l’esclusione di quelli domestici a causa della particolarità del rapporto. Altri datori di lavoro potenzialmente destinatari dei benefici sono 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* artt. 31 e 114 del D.Lgs. n. 267/2000, i consorzi di bonifica, i consorzi industriali, gli Enti morali e quelli ecclesiastici. Ovviamente, sono **escluse** tutte le Pubbliche Amministrazioni a cui fa riferimento l’art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 oltre a tutte le c.d. “*Authority*” disciplinate da leggi speciali (Banca d’Italia, Consob, Garante per la privacy, Garante per la concorrenza, ecc.).

Vi sono, poi, altre esclusioni che derivano direttamente dalle condizioni comunitarie previste nel “*Temporary crisis and Transition Framework*”, e precisamente:

- le imprese che operano nel settore finanziario (banche ed assicurazioni);
- le imprese soggette a sanzioni adottate in sede comunitaria, ma anche le persone, le entità o gli organismi specifici indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni, oppure le imprese che operano nel settore industriale oggetto di sanzioni comunitarie in quanto l’aiuto potrebbe

pregiudicare gli obiettivi che si intendono raggiungere con le sanzioni.

Rapporti di lavoro incentivati: condizioni ed eccezioni

Ma, quali sono i rapporti di lavoro che si intendono agevolare e, soprattutto, chi sono i lavoratori potenziali portatori degli sgravi contributivi? I lavoratori che sono portatori del beneficio **i)** non debbono aver superato, all'atto della instaurazione del rapporto a tempo indeterminato i 35 anni e 364 giorni e **ii)** non debbono aver avuto nella loro vita lavorativa un precedente rapporto a tempo indeterminato. Fanno **eccezione** a tale ultima ipotesi:

- i rapporti di apprendistato (che è un contratto a tempo indeterminato come ricorda l'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2015) con lo stesso o altro datore di lavoro, che hanno subito interruzioni durante il periodo formativo;
- i contratti di lavoro domestico, per la peculiarità del settore di riferimento;
- i contratti di lavoro intermittente, anche a tempo indeterminato, in quanto non sono portatori di stabilità di impiego, atteso che le prestazioni, episodiche e saltuarie, dipendono, unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro;
- i contratti a tempo determinato;
- le collaborazioni coordinate e continuative.

L'assunzione deve essere **a tempo indeterminato anche part-time**.

Con riguardo ad una **assunzione a tempo parziale** va, da subito, detto che l'agevolazione spetta soltanto al primo datore di lavoro e non a chi, successivamente, intende assumere il lavoratore a completamento delle 40 ore settimanali, in quanto il lavoratore è già titolare di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L'unico caso in cui la circolare n. 57/2023, in continuità con le precedenti note n. 40/2018 e n. 56/2021, ammette il beneficio per entrambi i datori di lavoro è allorquando, cosa che accade raramente, le assunzioni avvengano contemporaneamente.

Anche il contratto di lavoro per una **qualifica dirigenziale** viene escluso dalle agevolazioni in quanto la norma originaria da cui trae origine l'attuale disposizione (art. 1, commi 100 e ss. legge n. 205/2017) parla di «lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti» (quindi, operai, impiegati e quadri), secondo la declinazione conte-

nuta nel comma 1 dell'art. 1 del D.Lgs. n. 23/2015). La norma originaria parla anche di **stabilizzazioni di contratti a termine**, quindi di trasformazioni a tempo indeterminato: ovviamente, ferma restando la validità del contratto, il datore di lavoro deve essere in regola con il rispetto dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e delle disposizioni dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

L'agevolazione si applica anche ai **contratti a tempo indeterminato** stipulati dalle **Agenzie di lavoro** e viene erogato pur se il lavoratore viene inviato in missione a tempo determinato presso l'utilizzatore. Parimenti, l'incentivo si applica anche alle **società cooperative** che, dopo l'ammissione a socio del lavoratore, costituiscono, con lo stesso, un ulteriore contratto di lavoro a tempo indeterminato (che, ovviamente, per il lavoratore deve essere il primo), ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

Assenza precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato

Il principio secondo il quale il lavoratore non deve aver avuto, in precedenza alcun rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con le sole eccezioni sopra indicate, è stato, da sempre, interpretato dall'Inps "in senso stretto", prevedendo la **non corresponsione del beneficio** laddove il giovane, titolare di un **precedente contratto a tempo indeterminato**, lo abbia visto risolto durante o al termine del periodo di prova. Ad avviso di chi scrive, si tratta di una **interpretazione rigida** che "taglia fuori" lavoratori soggetti anche alla prima esperienza lavorativa stabile, licenziati dopo pochissimi giorni di lavoro in un periodo nel quale le parti "si provano" prima della stabilizzazione (si pensi a lavoratori disabili avviati obbligatoriamente *ex lege* n. 68/1999, assunti in prova e licenziati dopo un paio di giorni). Ci si sarebbe aspettati un diverso atteggiamento dell'Istituto, più aperto (atteso che la risoluzione durante il periodo di prova non può essere impugnata neanche come licenziamento illegittimo, se il patto contiene tutti gli elementi richiesti dalla norma), cosa che neanche questa volta è accaduto.

Sgravio contributivo: misura e condizioni

Ma, quale è, in concreto, l'incentivo per le assunzioni che avvengono nel corso del **2023**, del quale può godere il datore di lavoro?

Approfondimenti

Esso è pari al 100% della quota a carico del datore con un tetto fissato a **8.000 euro** l'anno per 36 mesi che diventano 48 qualora l'assunzione avvenga nelle Regioni del centro Sud sopra menzionate: ovviamente, per le assunzioni effettuate nel secondo semestre 2022 la quota massima "sgravabile" è di **6.000 euro**.

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.

Di conseguenza, riferita al mese la quota massima esonerabile è pari a 666,66 (ossia 667 euro), mentre quella giornaliera non supera i 21,50 euro.

Il **tetto dell'incentivo** possibile (100% con un massimo fissato a 8.000 euro) non può che riferirsi ad retribuzione annua superiore ai 26.000 euro, traguardo difficilmente raggiungibile sol che si pensi che si è di fronte a giovani al primo impiego che, il più delle volte, vengono assunti con un rapporto a tempo parziale sia pure indeterminato.

Ma, oltre ai premi ed ai contributi Inail, il datore di lavoro sarà tenuto a **versare** la c.d. "**contribuzione minore**", come ricordato dall'Inps nella circolare n. 57/2023 e che può riassumersi nel modo seguente:

- 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 Fis ed ai Fondi delle Province autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.Lgs. n. 148/2015;
- contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua *ex art.* 118 della legge n. 388/2000;
- contributo, ove dovuto, per il 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.

Il riconoscimento degli sgravi contributivi postula il rispetto sia dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 che dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 oltre che di alcune disposizioni di natura legale già previste nei commi 100 e ss. dell'art. 1 della legge n. 205/2017. Il beneficio, quindi, spetta se:

- il datore di lavoro risulta **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 i datori di lavoro che vi rientrano, il versamento dovuto per gli ammortizzatori sociali ai Fondi bilaterali previsti dagli artt. 26, 27 e 40 dello stesso Decreto;
- il datore di lavoro **non ha violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro** (che sono quelle richiamate già nell'Allegato al D.M. 30 gennaio 2015 che ha disciplinato il Durc) e rispetta gli **altri obblighi di legge**;
- il datore di lavoro **rispetta gli accordi** ed i **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 (qui appare pacifico e coerente il riferimento all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 che per gli accordi aziendali richiama come legittimati alla firma i rappresentanti delle «loro» Rsa o Rsu).

Altro vincolo per i datori di lavoro che assumono è il **rispetto** di alcuni **principi elencati nell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015** che sono stati espressamente richiamate dall'Inps nella circolare n. 57/2023, per cui l'incentivo non spetta se:

- l'assunzione **viola un diritto di precedenza** stabilito dalla legge o dal Contratto collettivo (si pensi, ad es., al diritto di precedenza espressamente richiamato nell'atto scritto *ex art.* 24 del D.Lgs. n. 81/2015 da un lavoratore con precedente contratto a tempo determinato nei sei mesi successivi alla fine del rapporto - tre per uno stagionale - o a un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti secondo la previsione dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, 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, come ricorda l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990. Nelle more della estensione del diritto, ricorda l'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro, il datore di lavoro può

legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori);

- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contatto di somministrazione siano **in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale** (il richiamo sembra riferirsi ad alcune ipotesi previste per l'intervento degli ammortizzatori sociali straordinari) a meno che l'assunzione programmata non sia per un livello completamente diverso da quello dei lavoratori in integrazione salariale o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione;
- l'**inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria di assunzione** (cosa che riguarda anche la somministrazione ove i benefici vengono calcolati in capo all'utilizzatore) inibisce la fruizione del beneficio per il periodo intercorrente tra l'inizio del rapporto e la data di invio della comunicazione telematica ai Servizi per l'impiego. La circolare n. 57/2023 non richiama, volutamente, il divieto di fruire l'incentivo in caso di rispetto di un obbligo di legge (e sul punto, fa anche alcuni richiami specifici): essendo l'attuale norma una prosecuzione temporale della precedente si ha motivo di ritenere che l'**esonero contributivo** si applichi nei **seguenti casi**:
 - assunzione di personale disabile effettuato ai sensi dell'art. 3 della legge n. 68/1999, a copertura dell'aliquota d'obbligo;
 - assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che ha esercitato per iscritto il diritto di precedenza ex art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015;
 - cessione di azienda o ramo di essa, in attuazione dell'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990;
 - cambio di appalto con assunzione, senza soluzione di continuità, di lavoratori già impegnati in quell'appalto nell'ipotesi in cui il datore cedente stia fruendo dell'agevolazione: ovviamente il nuovo titolare dell'appalto deve essere in regola con i principi sopra richiamati. La stessa cosa si può dire in presenza di una cessione di contratto ex art. 1406 c.c.;
 - riassunzione da parte di altro datore di lavoro, di un lavoratore, già portatore di sgravio contributivo, licenziato dal precedente datore. La fruizione del beneficio sarà per il periodo residuale e, come ricorda la circolare n. 57/2023, si prescinde dall'età dell'interessato e dal fatto che, in passato, lo stesso abbia già avuto un contratto a tempo indeterminato.

Ma, per i datori di lavoro i vincoli da rispettare non finiscono qui perché occorre essere **in regola anche** con altre situazioni che riguardano la **gestione aziendale** e che erano ben presenti nella vecchia norma prorogata, infatti, non debbono:

- aver licenziato per giustificato motivo oggettivo, nei sei mesi antecedenti l'assunzione lavoratori inquadrati con la medesima qualifica operanti nella stessa unità produttiva: il divieto vale anche se il recesso è avvenuto a seguito di licenziamento collettivo per riduzione di personale secondo quanto stabilito dagli artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991;
- 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'Inps è abilitato a revocare il beneficio e a richiedere indietro quello fruito per i mesi trascorsi.

Prima di affrontare la questione della compatibilità dell'attuale sgravio contributivo con altri benefici economici, si ritiene opportuno soffermarsi su **due questioni importanti** che riguardano:

- 1) i datori di lavoro che assumono lavoratori nel nostro Paese per utilizzarli in maniera continuativa all'estero;
- 2) i controlli dei requisiti che danno diritto allo sgravio contributivo che possono intervenire anche a distanza di cinque anni dalla instaurazione del rapporto.

Lavoratori assunti operanti all'estero

La prima questione è risolvibile sulla base di casistiche diverse: **i)** se il posto di lavoro è in un **Paese comunitario** o in un **Paese extra comunitario convenzionato**, in presenza di tutti i requisiti formali e sostanziali, lo sgravio viene riconosciuto; se, invece, **ii)** la prestazione viene resa, alle dipendenze del datore di lavoro italiano, in un **Paese extra comunitario non convenzionato**, l'incentivo non viene riconosciuto come evidenziato dall'Inps (v. Inps, circolare n. 57/2023, punto 8 «Coordinamento con altri incentivi»).

Accertamenti e prescrizione quinquennale

La seconda questione attiene al periodo di cinque anni coincidente con la prescrizione quinquennale che potrebbe, talora, essere foriero di "brutte notizie" per il datore di lavoro. Infatti, se durante tale arco temporale dovesse, in via amministrati-

Approfondimenti

va, attraverso gli Organi di vigilanza, o in via giudiziale, essere accertato che, prima dell'assunzione, il lavoratore ha prestato, ad esempio, la propria attività con un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa o con partita Iva, con tutte le caratteristiche della subordinazione e con successiva riconduzione dello stesso a contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'Inps procederebbe al recupero delle agevolazioni fruite essendo venuto meno l'elemento principale dello sgravio contributivo ossia favorire l'occupazione stabile di chi non ha mai lavorato a tempo indeterminato.

Indubbiamente, per il datore di lavoro che ha fruito del beneficio, quanto sopra costituisce un "evento negativo" rispetto al quale non ha alcuna responsabilità, essendosi il rapporto di collaborazione o di partita Iva "fasullo" svolto tra il dipendente ed altro datore che neanche conosce.

Compatibilità con aiuti di Stato

Per quel che riguarda la compatibilità degli sgravi contributivi con la normativa in materia di aiuti di Stato, l'Inps, con la circolare n. 57/2023, ricorda alcune **condizioni**:

- importo non superiore a 2.000.000 di euro per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere, o non superiori a 300.000 euro per i datori attivi nel settore della pesca e dell'acquacoltura e 250.000 euro per le imprese agricole;
- concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2023;
- concesso a imprese colpite direttamente od indirettamente dalla crisi attuale ingenerata dalla guerra tra Russia e Ucraina.

Cumulabilità con altri incentivi

Lo sgravio contributivo è cumulabile con altri benefici?

La risposta dell'Inps è negativa in quanto è stato espressamente richiamato l'art. 1, comma 114, della legge n. 205/2017 (norma originaria) secondo il quale l'esonero contributivo non è cumulabile «con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi».

Decreto Lavoro: deroga per i Neet

A tale regola generale, a breve, con la piena operatività dell'**art. 27 del D.L. n. 48/2023** che riguarda le assunzioni dei giovani "under 30" che non studiano e non lavorano, iscritti a "Iniziativa

Giovani", sarà possibile cumulare il 20% del beneficio scaturente, per dodici mesi, dalla retribuzione mensile imponibile, con quello ora esaminato, in quanto, proprio nell'art. 27 è prevista una deroga all'art. 1, comma 114, secondo periodo, della legge n. 205/2017 che esclude qualsiasi cumulabilità. Ma, qui occorrerà attendere le indicazioni di prassi dell'Istituto.

Assunzioni "donne svantaggiate"

L'Inps, con **circolare 23 giugno 2023, n. 58**, come già fatto con la precedente n. 57/2023 sopra esaminata, riepiloga, sinteticamente, con le stesse parole, l'*iter* percorso dal Governo italiano per l'ottenimento dell'autorizzazione, pervenuta anch'essa il 19 giugno 2023 e ripete - è bene ricordarlo in premessa (d'altra parte non poteva essere altrimenti, atteso che la norma è la stessa e per il 2023 cambia soltanto l'importo massimo) - le indicazioni di prassi già contenute nella circolare n. 32/2021.

Datori di lavoro beneficiari e esclusioni

I potenziali destinatari dei benefici sono:

- datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori (ad es., studi professionali, associazioni o fondazioni), ivi compresi quelli del settore agricolo e con esclusione delle imprese operanti nel settore finanziario (banche ed assicurazioni) e di quelle già oggetto di sanzioni definitive adottate dall'Unione europea (compresi anche i soggetti e le Entità che avevano responsabilità nelle stesse);
- 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, aziende speciali costituite anche in consorzio *ex* artt. 31 e 114 del D.Lgs. n. 267/2000, consorzi di bonifica, consorzi industriali gli Enti orali e quelli ecclesiastici. Resta esclusa tutta la Pubblica Amministrazione c.d. "*allargata*" che comprende, essenzialmente, gli Enti individuati dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e le c.d. "*Authority*" (ad es. Consob, Banca d'Italia).

Lavoratrici interessate

Il **requisito essenziale** di tutta la normativa incentivante è quello di "**donna svantaggiata**" pur se, impropriamente, l'art. 1, comma 17, della legge n. 178/2020 parla di "donna lavoratrice", in quanto la norma originaria (art. 4, commi 8 e

11, legge n. 92/2012) si riferisce a personale femminile con precise caratteristiche di criticità.

Infatti, in caso di assunzione, il **beneficio è fruibile** se il contratto è sottoscritto con:

- donne con almeno 50 anni di età, disoccupate da oltre dodici 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;
- 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 sei 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 la loro attività in altre Regioni;
- 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 sei mesi. Ogni anno i settori e le professioni sono definiti da un Decreto interministeriale (Ministro del Lavoro di concerto con quello dell'Economia e delle Finanze) il più recente è il D.I. 16 novembre 2022, n. 327. (1) Tra i settori maggiormente caratterizzati da disparità di genere spiccano, l'agricoltura (48%), le costruzioni edili (82%), l'informazione e la comunicazione per i servizi (37%), mentre per le professioni la disparità riguarda quelle apicali (direttori di aziende, amministratori, ecc., con una percentuale del 55,6%);
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi. In questo caso va verificato se nei due anni antecedenti l'assunzione la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di almeno sei mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua sia superiore a 8.174 euro o un'attività di lavoro autonomo ta-

le da produrre un reddito annuo superiore a 5.500 euro.

Prive di lavoro regolarmente retribuito: nozione

La nozione di «**lavoro regolarmente retribuito**» è stata oggetto di definizione in due Decreti Ministeriali, pressoché simili, nel 2013 e nel 2017 che hanno ripreso principi presenti nella normativa comunitaria. Il **D.M. 17 ottobre 2017 (2)**, richiama concetti già esaminati e fatti propri in precedenza dal Ministero del Lavoro riferibili ai lavoratori svantaggiati: le donne a cui ci si riferisce sono quelle che negli ultimi sei 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 è derivato un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (ossia, rispettivamente, 8.174 e 5.400 euro).

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 (può essere, ma non è soltanto questo). Esso va valutato sia sotto il profilo della durata per il contratto di lavoro subordinato che del compenso per gli autonomi o i parasubordinati.

Tale *status* deve sussistere al momento dell'assunzione: requisito importante, se si procede ad una assunzione a tempo determinato e, successivamente, si procede ad una trasformazione a tempo indeterminato del rapporto.

Rapporti di lavoro incentivati ed esclusioni

Ma, quali sono i rapporti che consentono la fruizione delle agevolazioni? L'Inps, con la circolare n. 58/2023, facendo riferimento alla norma, richiama:

- il contratto di **lavoro subordinato a tempo determinato**, con l'incentivo che si fruisce per un massimo di dodici mesi che può essere stipulato anche alla luce delle novità introdotte dal D.L. n. 48/2023;

(1) «Decreto interministeriale del 16 novembre 2022 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», pubblicato nel sito internet del Ministero del Lavoro

e delle Politiche Sociali.

(2) «Individuazione dei lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, ai sensi dell'articolo 31, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81», pubblicato nel sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 9 febbraio 2018.

Approfondimenti

• il contratto di **lavoro subordinato a tempo indeterminato**, anche a tempo parziale, con il beneficio che si “gode” per diciotto mesi, ovviamente con massimale ridotto *pro quota*. Tale periodo massimo si può raggiungere anche attraverso la trasformazione del rapporto precedentemente stipulato a termine, in tal caso si potrà riottenere, se dovuto, il contributo addizionale dell’1,40%.

Sono, ovviamente, **esclusi** i rapporti di lavoro instaurati attraverso un contratto di lavoro intermittente, in quanto tale tipologia contrattuale non è da considerarsi stabile perché 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 del 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** (qui non c’è, come per lo sgravio contributivo degli “*under 36*” il riferimento all’art. 1 del D.Lgs. n. 23/2015), 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.

Sgravio contributivo: misura e condizioni

Ma, 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 (6.000 per il secondo semestre 2022) 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.

L’esonero contributivo **non va esteso** alla c.d. “**contribuzione minore**”, se dovuta. Ci si riferisce al:

- 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 Fis ed 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 per il 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*.

L’effettiva fruizione dei benefici previsti dalla norma è subordinata, come nelle disposizioni incentivanti riferite agli “*under 36*”, al **rispetto di alcune disposizioni** che, ormai, costituiscono un “passaggio obbligato” per tutti i datori di lavoro che intendano goderle: ci si riferisce **i)** all’**art. 1, comma 1175**, della **legge n. 296/2006** e **ii)** all’**art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015**.

Per quel che concerne la prima norma richiamata:

- il datore di lavoro deve essere **in regola con il Durc** il quale, 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), il versamento dovuto per gli ammortizzatori sociali ai Fondi bilaterali previsti dagli artt. 26, 27 e 40 (quest’ultimo riguarda il Fondo intersettoriale delle Province autonome di Trento e Bolzano);
- il datore di lavoro **non deve aver violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro** e deve rispettare gli **altri obblighi di legge**;
- il datore di lavoro 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. 148/2015, riguarda le «loro» Rap-

presentanze sindacali aziendali (Rsa) o la Rappresentanza sindacale unitaria (Rsu).

Si tratta di obblighi alquanto stringenti ai quali occorre prestare, da parte dei datori di lavoro, molta attenzione.

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

- 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 **circolari Inps n. 57/2023 e n. 58/2023** emerge una **differenza**: 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, la seconda, parlando delle assunzioni di donne, nulla dice sull'argomento ripetendo, pressoché pedissequamente, il contenuto della *lett. a)* dell'art. 31. Ciò appare una incongruenza che meriterebbe di essere chiarita;

- se l'assunzione **viola un diritto di precedenza** previsto dalla legge o dal Contratto collettivo (si pensi, ad es., al diritto di precedenza esternato per iscritto *ex art.* 24 del D.Lgs. n. 81/2015 da una lavoratrice o un lavoratore con precedente contratto a tempo determinato, o un lavoratore - o lavoratrice - licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti secondo la previsione dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, o ad un dipendente non transitato a seguito di cessione di azienda o ramo di essa presso il nuovo datore, il quale per dodici mesi è titolare di tale diritto, come ricorda l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, o, infine, alla clausola sociale che, in caso di cambio di appalto - v., ad es., l'art. 4 del Ccnl multiservizi- prevede un assorbimento di tutto il personale, senza soluzione di continuità, alle dipendenze del nuovo appaltatore);

- se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto 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;

- se la lavoratrice neoassunta risulti essere stata **licenziata nei sei mesi antecedenti** da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con quelli del datore di lavoro assumente, o risultava con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

- in caso di "sfasatura" tra il momento dell'assunzione e la **comunicazione tardiva ai Servizi telematici dell'impiego**, l'incentivo parte dalla data della comunicazione e non da quella della instaurazione del rapporto.

Incremento occupazionale netto: criteri di calcolo

Ma, il beneficio in favore dei datori di lavoro che assumono donne svantaggiate deve superare un altro ostacolo come si evince dall'**art. 4 della legge n. 92/2012**: l'assunzione deve comportare un **incremento occupazionale netto** rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, secondo le indicazioni fornite sia dall'art. 2, punto 32, del Regolamento Ue n. 651/2014, che dalla Corte di Giustizia europea con la sentenza n. C-415/07 del 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». Tale principio viene, ampiamente richiamato, anche dall'interpello n. 34/2014 del Ministero del Lavoro ove si dispone che esso debba essere inteso nel senso che il datore deve verificare la forza effettiva nei dodici mesi successivi all'assunzione e non una occupazione "stimata".

È questo un punto focale sul quale si sofferma ampiamente la circolare n. 58/2023.

L'art. 2 del Regolamento Ue n. 1407/2013, 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 dodici 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 nel Regolamento sul "*de minimis*".

Approfondimenti

Per completezza di informazione si ricorda che si può parlare di “impresa unica” in presenza di una catena di partecipazioni che può verificarsi quando un’impresa:

- detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un’altra impresa;
- ha diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un’altra 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;
- 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.

La posizione espressa dal Ministero del Lavoro e fatta propria dall’Istituto sta a significare che l’agevolazione non viene riconosciuta per i mesi in cui tale incremento non si è realizzato (ad es., perché si è andati sotto la soglia dell’organico medio calcolato nei dodici mesi precedenti). L’agevolazione, comunque, viene **riconosciuta** pur se l’incremento non si è realizzato perché nel periodo sotto osservazione si sono **resi vacanti posti di lavoro** per:

- **dimissioni volontarie**, che nel nostro Paese sono, soltanto, quelle telematiche *ex art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015* e conseguente D.M. applicativo, oppure quelle “protette” rese avanti ad un funzionario dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro *ex D.Lgs. n. 151/2001* il quale, per effetto dell’art. 27-*bis* introdotto dal D.Lgs. n. 105/2022, comprende anche i padri in congedo obbligatorio di paternità, quelle della donna per matrimonio, quelle definite in sede di conciliazione avanti ad uno degli Organi deputati *ex artt. 410 e 411 c.p.c.*, in sede giudiziale o in sede di negoziazione assistita;
- **invalidità**;
- **pensionamento** per raggiunti limiti di età, dizione che dovrebbe comprendere anche forme di pensionamento anticipato (Quota 103, Opzione donna, Ape sociale, pensionamento attraverso la c.d. “*Isopensione*”, - art. 4, commi da 1 a 7-*ter* della legge n. 92/2012- , pensionamento a seguito di contratto di espansione - art. 41 del D.Lgs.

n. 148/2015 -) previste dall’Ordinamento. Sul punto, finora, non c’è stato alcun chiarimento esplicito da parte dell’Inps o del Ministero del Lavoro;

- **riduzione volontaria dell’orario di lavoro** realizzabile attraverso accordi di trasformazione dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale, come previsto dall’art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015;
- **licenziamento per giusta causa**.

Cumulabilità con altri incentivi

C’è, poi, da esaminare la questione della eventuale cumulabilità di questo incentivo con altri benefici correlati alle assunzioni previsti da altre norme.

L’Inps, con la circolare n. 58/2023, si è espressa per la cumulabilità con altri esoneri o riduzioni nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta a meno che ciò non sia vietato da una specifica disposizione che riguarda l’altro beneficio (è il caso, ad es., di quello relativo agli “*under 36*” ove la norma originaria, l’art. 1, comma 114, legge n. 205/2017, non lo consente). Nel caso in cui il cumulo sia possibile occorrerà far riferimento «alla **contribuzione residua dovuta, in ragione del primo esonero applicato**». La circolare n. 58/2023 cita, **alcuni casi di cumulo**:

- assunzione in sostituzione di donna in maternità nelle aziende con meno di venti 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 dodici mesi;
- assunzione di soggetto portatore di handicap *ex art. 13 della legge n. 68/1999*;
- assunzione di beneficiari di NASpI *ex art. 2, comma 10-*bis*, 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 precedenti sulla contribuzione residua prevista».

Da ultimo, per la **compatibilità** con la normativa sugli **aiuti di Stato** la circolare n. 58 ripete quanto già affermato per gli “*under 36*” al punto 8 della circolare n. 57/2023, già richiamato in precedenza allorché si è parlato delle assunzioni di questi ultimi.