

SPECIALE DELLA SETTIMANA

Operativo lo sgravio donne al 100%

di **Manuela Baltolu**

L'Inps ha finalmente reso note le modalità di applicazione dell'esonero donne introdotto dalla L. 178/2020, con la pubblicazione del [messaggio n. 3809/2021](#).

Premessa

La Legge di Bilancio per il 2021, all'articolo 1, commi 16-19, ha modificato quanto disciplinato all'articolo 4, commi 9-11, L. 92/2012, relativamente alle assunzioni, sia a termine che a tempo indeterminato, e alle trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, avvenute con soggetti di sesso femminile nel biennio 2021-2022.

Datori di lavoro aventi diritto e natura dello sgravio

L'esonero donne spetta a tutti i datori di lavoro privati, imprenditori o meno, compresi i datori di lavoro agricolo^[1].

Restano escluse le P.A., di cui all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001, e le imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (c.d. *Temporary Framework*).

Essendo rivolto a una specifica platea di destinatari (donne svantaggiate), il beneficio costituisce una misura selettiva, che, come tale, ha comportato la necessità della preventiva autorizzazione della Commissione Europea, avvenuta con decisione C (2021) 7863 *final* del 27 ottobre 2021, valida però solo per il 2021, mentre per il 2022 dovremo attendere una nuova conferma.

Esso rientra tra le misure straordinarie previste nel Quadro temporaneo degli aiuti di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19, il c.d. *Temporary Framework* (comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020, C.2020.1863 e successive modifiche), e, quindi, assoggettato al rispetto dei massimali di importo stabiliti, pari a 2.300.000 euro per le generalità delle imprese, 345.000 euro per il settore della pesca e dell'acquacoltura, 290.000 euro per la produzione primaria di prodotti agricoli^[2].

Ad oggi non è stato chiarito se, ai fini del raggiungimento di tali massimali, dovrà essere imputato l'intero sgravio del 100%, o solo l'incremento del 50% introdotto dalla L. 178/2020 rispetto alla precedente versione di cui alla L. 92/2012; quest'ultima interpretazione sarebbe la più logica, poiché il *Temporary Framework* riguarda misure emergenziali introdotte per sostenere l'economia in crisi in seguito alla pandemia da COVID-19, tant'è che l'incremento dell'esonero, rispetto alla misura originaria e strutturale dello sgravio, è limitato a un solo biennio (201-2022), ma, come detto, non è stato ufficializzato alcun orientamento in merito.

In costanza del *Temporary Framework* il beneficio potrà essere fruito in deroga alla c.d. clausola Deggendorf^[3].

Presupposti necessari per usufruire dell'incentivo

La L. 178/2020, così come già previsto nel precedente testo della L. 92/2012, subordina la spettanza del beneficio alla realizzazione, mediante le assunzioni e le trasformazioni portatrici dello sgravio, di un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.

L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate, ai sensi dell'articolo 2359, cod. civ., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

È opportuno ricordare che, ai sensi dell'articolo 32, Regolamento (UE) 651/2014, le agevolazioni sono comunque applicabili anche nel caso in cui l'incremento occupazionale netto non si realizzi quando il posto di lavoro precedentemente occupato si sia reso vacante a seguito di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro, licenziamento per giusta causa.

L'Inps ha fornito le istruzioni per il calcolo dell'incremento occupazionale mediante determinazione delle ULA, nell'allegato 3 alla circolare n. 111/2013, parzialmente riportate anche nella circolare n. 32/2021, ricordando che debbono essere considerati tutti i lavoratori, sia a tempo determinato che indeterminato, intermittenti, a domicilio, *part-time* (tutti con incidenza proporzionata alla prestazione lavorativa resa), con esclusione delle prestazioni di lavoro occasionale ex articolo 54-bis, D.L. 50/2017, convertito dalla L. 96/2017.

Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non si computa, in quanto va computato il lavoratore sostituito.

Nel calcolo delle ULA costituisce una particolarità l'imputabilità dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato, elemento introdotto dall'Inps nel citato allegato 3 alla circolare n. 111/2013, a fronte di una pronuncia esattamente opposta del Mipaaf nel decreto 18 aprile

2005.

Come confermato nell'interpello n. 34/2014 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di ULA, le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non potrà essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro sarà tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del requisito richiesto.

L'Inps ricorda che la verifica della sussistenza dell'incremento occupazionale netto deve avvenire per ogni singola assunzione agevolata e che il venir meno dell'incremento comporterà la perdita del beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale sussistenza dell'incremento per i mesi successivi consentirà la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consentirà di recuperare il beneficio perso (circolare n. 32/2021).

È, inoltre, presupposto imprescindibile il possesso della regolarità contributiva in capo all'azienda (articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, attuato dal D.M. 24 ottobre 2007), oltre al rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Le assunzioni agevolate dovranno, inoltre, essere effettuate in rispetto di quanto previsto dall'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, ovvero, non dovranno costituire:

- ottemperanza di un obbligo normativo o contrattuale preesistente, anche nel caso di contratto di somministrazione (ad esempio, come accade per le imprese di pulizia, il cui Ccnl prevede che l'azienda che subentri a un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda);
- attuazione di un preesistente diritto di precedenza, relativo alla riassunzione, entro 6 mesi, di un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo da un rapporto a tempo indeterminato, anche nel caso in cui il licenziamento riguardi lavoratori d'impresie controllate o collegate o con assetti proprietari coincidenti all'azienda che procede all'assunzione agevolata;
- rispetto di un preesistente diritto di precedenza, relativo all'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore precedentemente occupato a termine con contratto di durata superiore a 6 mesi (o più contratti di durata complessiva superiore a 6 mesi), nel caso in cui tale diritto di precedenza sia stato formalmente esercitato dal lavoratore entro 6 mesi dalla cessazione del contratto a tempo determinato (entro 3 mesi per i lavoratori stagionali);
- rapporti di lavoro instaurati con lavoratrici con mansioni facenti capo al medesimo livello retributivo di lavoratori per i quali siano in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione sia effettuata in altra unità produttiva (anche relativamente all'utilizzatore nel rapporto di lavoro

somministrato).

In caso di invio tardivo delle comunicazioni obbligatorie di assunzione o modifica dei rapporti di lavoro rispetto al termine stabilito, il beneficio non sarà applicabile per il periodo compreso tra la decorrenza del rapporto di lavoro e la data di trasmissione della relativa comunicazione.

La circolare Inps n. 32/2021 ribadisce, inoltre, che l'agevolazione in trattazione non spetta in caso di violazione del diritto di precedenza per assunzioni sia a termine che a tempo determinato, spettante ai lavoratori che non passino immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita un'azienda (o un suo ramo) in crisi, entro un anno dalla data del trasferimento o entro il maggior periodo stabilito dagli accordi collettivi (articolo 47, comma 6, L. 428/1990).

Il *Temporary Framework* stabilisce che il beneficio spetta alle imprese non in difficoltà al 31 dicembre 2019, o che abbiano incontrato difficoltà o si siano trovate in una situazione di difficoltà successivamente, a seguito dell'epidemia da COVID-19; la definizione di "impresa in difficoltà" è quella stabilita nell'articolo 2, comma 18, Regolamento (UE) 651/2014. A tale condizione fanno eccezione le piccole e le microimprese che, pur trovandosi in difficoltà finanziarie al 31 dicembre 2019, possono rientrare negli aiuti, esclusivamente a condizione che non siano sottoposte a una procedura di insolvenza, che non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio non rimborsati o non siano sottoposte ad un piano di ristrutturazione ai sensi delle norme sugli aiuti di Stato (modifica 2020/C 218/03 del 2 luglio 2020).

"Articolo 2, comma 18, Regolamento (UE) 651/2014

"impresa in difficoltà": un'impresa che soddisfa almeno una delle seguenti circostanze:

a) nel caso di società a responsabilità limitata (diverse dalle PMI costituite da meno di tre anni o, ai fini dell'ammissibilità a beneficiare di aiuti al finanziamento del rischio, dalle PMI nei sette anni dalla prima vendita commerciale ammissibili a beneficiare di investimenti per il finanziamento del rischio a seguito della due diligence da parte dell'intermediario finanziario selezionato), qualora abbia perso più della metà del capitale sociale sottoscritto a causa di perdite cumulate. Ciò si verifica quando la deduzione delle perdite cumulate dalle riserve (e da tutte le altre voci generalmente considerate come parte dei fondi propri della società) dà luogo a un importo cumulativo negativo superiore alla metà del capitale sociale sottoscritto. Ai fini della presente disposizione, per «società a responsabilità limitata» si intendono in particolare le tipologie di imprese di cui all'allegato I della direttiva 2013/34/UE (1) e, se del caso, il "capitale sociale" comprende eventuali premi di emissione;

b) nel caso di società in cui almeno alcuni soci abbiano la responsabilità illimitata per i debiti della società (diverse dalle PMI costituite da meno di tre anni o, ai fini dell'ammissibilità a beneficiare di aiuti al finanziamento del rischio, dalle PMI nei sette anni dalla prima vendita commerciale ammissibili a beneficiare di investimenti per il finanziamento del rischio a seguito della due diligence da parte dell'intermediario finanziario selezionato), qualora abbia perso più della metà dei

fondi propri, quali indicati nei conti della società, a causa di perdite cumulate. Ai fini della presente disposizione, per «società in cui almeno alcuni soci abbiano la responsabilità illimitata per i debiti della società» si intendono in particolare le tipologie di imprese di cui all'allegato II della direttiva 2013/34/UE;

c) qualora l'impresa sia oggetto di procedura concorsuale per insolvenza o soddisfi le condizioni previste dal diritto nazionale per l'apertura nei suoi confronti di una tale procedura su richiesta dei suoi creditori;

d) qualora l'impresa abbia ricevuto un aiuto per il salvataggio e non abbia ancora rimborsato il prestito o revocato la garanzia, o abbia ricevuto un aiuto per la ristrutturazione e sia ancora soggetta a un piano di ristrutturazione;

e) nel caso di un'impresa diversa da una PMI, qualora, negli ultimi due anni:

- 1. il rapporto debito/patrimonio netto contabile dell'impresa sia stato superiore a 7,5; e*
- 2. il quoziente di copertura degli interessi dell'impresa (EBITDA/interessi) sia stato inferiore a 1,0".*

Lavoratrici portatrici del beneficio contributivo

Per poter applicare il beneficio, le donne assunte o di cui si procede alla trasformazione del rapporto, devono appartenere a una delle seguenti categorie:

- avere compiuto 50 anni di età ed essere disoccupate da almeno 12 mesi;
- essere prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e risiedere in aree ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea, di cui alla Carta degli aiuti a finalità regionale, attualmente approvata per il periodo 2014-2020 con decisione relativa al caso SA.38930 – Italia, GU C 369 del 17 ottobre 2016, e successivamente modificata con decisione della medesima Commissione C (2016) *final* del 23 settembre 2016;
- essere prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- essere prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e svolgere una professione o appartenere a un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere, identificati per il 2021 dal D.l. 234/2020.

La definizione di soggetti “*privi di impiego regolarmente retribuito*” è quella stabilita dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 17 ottobre 2017, ovvero chi, nei 6 mesi precedenti la data dell'evento agevolato, non ha prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi, ovvero non ha svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale sia derivato un reddito che corrisponde a un'imposta lorda superiore alla misura delle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13, Tuir,

pari a 8.145 euro annui per il lavoro dipendente e parasubordinato e a 4.800 euro annui per il lavoro autonomo .

Misura e durata del beneficio, rapporti incentivati

L'articolo 1, comma 16, L. 178/2020, recita testualmente *“Per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, in via sperimentale, l’esonero contributivo di cui all’articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui”*.

La percentuale di sgravio spettante passa, pertanto, dal 50% dei contributi Inps e dei premi assicurativi Inail a carico del datore di lavoro, al 100%, con un massimale annuale pari a 6.000 euro, e con durata massima pari a:

- 12 mesi dalla data di assunzione per i contratti stipulati a tempo determinato (comprensivi anche di eventuali proroghe e rinnovi);
- 18 mesi dalla data di assunzione per i contratti stipulati a tempo indeterminato;
- 18 mesi dalla data di assunzione in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine agevolato;
- 18 mesi dalla data di trasformazione in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine non agevolato. Tale ipotesi è stata liberamente prevista dall’Inps, dapprima nella circolare n. 32/2021, successivamente nel messaggio n. 1421/2021, ma non trova alcuna corrispondenza nel dettato normativo, che, invece, all’articolo 4, comma 9, L. 92/2012, afferma: *“Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8”*.

L’Istituto specifica che, in tali casi, il requisito di svantaggio della lavoratrice (stato di disoccupazione da oltre 12 mesi o rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di “priva di impiego”), è richiesto alla data della trasformazione e non alla data dell’originaria assunzione a termine, come invece previsto nelle precedenti casistiche sopra elencate. Si tratta di un’interpretazione estensiva della norma, che, tra l’altro, a parere di chi scrive, non potrà avere grande impatto, in quanto si tratta di lavoratrici con contratti a termine già in essere, che, se di durata pari o superiore a 6 mesi, non potranno certamente risultare prive di impiego all’atto della trasformazione.

Tale procedura appare non priva d’audacia, poiché, come detto, non corrispondente al testo legislativo e potenzialmente a rischio in caso di futuri ripensamenti da parte dello stesso Istituto.

Non rientrano nell’ambito di spettanza del beneficio gli apprendisti, i lavoratori intermittenti e le prestazioni di lavoro occasionale di cui all’articolo 54-bis, D.L. 50/2017, convertito dalla L.

96/2017.

Sono agevolabili, invece, i rapporti stipulati con orario di lavoro *part-time*, le assunzioni in somministrazione, sia a termine che a tempo indeterminato e i rapporti stipulati con i soci delle cooperative ai sensi della L. 142/2001.

Cumulo con altri incentivi

La misura in questione è cumulabile con altri esoneri, sia di natura contributiva che economica, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri non sia espressamente previsto un divieto di cumulo. In caso di cumulabilità tra più esoneri, questi si utilizzeranno in ordine cronologico rispetto alla data di entrata in vigore della norma di riferimento; pertanto, l'esonero introdotto da una norma successiva opererà in via residuale sulla contribuzione ancora dovuta, al netto dell'esonero facente capo alla norma precedente.

A mero titolo di esempio non esaustivo, l'agevolazione in esame può essere cumulata con l'incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista per le aziende con meno di 20 dipendenti (articolo 4, comma 3, D.Lgs. 151/2001), con l'incentivo all'assunzione di disabili (articolo 13, L. 68/1999), con l'incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl (articolo 2, comma 10-*bis*, L. 92/2012).

Al contrario, non sarà possibile il cumulo con l'incentivo *under 30* (articolo 1, comma 100 ss., L. 205/2017), né con l'incentivo *under 36* (articolo 1, commi 10-15, L. 178/2020).

Procedura di utilizzo dello sgravio

Come già avveniva per la precedente versione dell'esonero di cui alla L. 92/2012, occorre presentare preventivamente apposita istanza di autorizzazione all'utilizzo dello stesso, nella sezione Comunicazioni *on-line* del Cassetto previdenziale aziendale, compilando il modello "92-2012" e attendere l'accoglimento della stessa; tale operazione dovrà essere ripetuta per ogni evento di proroga di contratto a termine o trasformazione da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato.

Per le aziende che, nelle more della pubblicazione delle istruzioni operative Inps, avessero comunque applicato lo sgravio di cui alla L. 92/2012, previa trasmissione della precedente versione dell'istanza, non sarà necessario rinnovare l'invio, ma sarà ritenuta valida l'autorizzazione già ottenuta.

Per fruire della misura, le aziende dovranno esporre, a partire dal modello UniEmens di

novembre 2020, la misura corrente del beneficio, e potranno recuperare gli eventuali arretrati negli UniEmens da novembre 2021 a gennaio 2022, come dettagliato nello schema che segue.

Inoltre, l'Inps introduce lo stesso meccanismo di recupero dello sgravio già applicato, utilizzato per l'esonero *under 36* in luogo dell'*under 30*, qualora le aziende, nelle more della pubblicazione delle istruzioni operative per l'utilizzo della nuova misura dello sgravio di cui alla L. 178/2020, avessero utilizzato quanto disposto dalla L. 92/2012^[4].

Pertanto, per poter utilizzare l'incentivo donne di cui alla L. 178/2020, si dovrà procedere alla restituzione dell'incentivo ex L. 92/2012.

Esposizione in UniEmens dell'esonero donne ex L. 178/2020, importo corrente e arretrati (solo UniEmens di novembre e dicembre 2021, gennaio 2022)

<DenunciaIndividuale>,	"INDO"
<DatiRetributivi>, elemento	
<InfoAggcausaliContrib>, <CodiceCausale>	
<IdentMotivoUtilizzoCausale>	Data di assunzione o di trasformazione a tempo indeterminato lavoratore, 8 caratteri (per le agenzie di somministrazione seguito dalla matricola dell'utilizzatore, 18 caratteri)
<AnnoMeseRif>	Anno e mese di riferimento dell'incentivo esposto (per gli arretrati, un rigo per ogni mese)
<ImportoAnnoMeseRif>	Importo conguagliato (per gli arretrati, un rigo per ogni mese)
Corrispondenza con DM2013 VIRTUALE	

Convegni di aggiornamento

**TRASFERIMENTO DELLE AZIENDE IN CRISI ALLA LUCE
DEL NUOVO CODICE DELLA CRISI D'IMPRESA**



Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

[accedi al sito >](#)