

AGEVOLAZIONE DONNE LEGGE 197/22 – PRIMA PARTE

Art. 1, co. 298 legge 197/22

mutua le sue regole dalla legge 178/2020 art. 1, co.16 (il tetto passa da 6000 a 8000 per l'anno 2023)

legge 178/2020 - circolare 32/2021 INPS

legge 92/12 – art. 4, cc. 8-11 - circolare 111/2013 INPS

Anche per il 2023, lo scopo del legislatore è quello di agevolare l'entrata nel mercato del lavoro alle donne, come già tentato in passato.

Si tratta dell'esonero contributivo nella misura del 100% per l'assunzione di donne con almeno 50 anni di età disoccupate da oltre 12, senza ulteriori requisiti, donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, in possesso di determinati requisiti di residenza e di professione ed infine donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24, senza ulteriori requisiti.

Agevolazioni all'assunzione donne

L'esonero contributivo di cui all'art. 1, co. 16, legge 178/2020 valido per il 2021-2022 (sebbene la autorizzazione tf è ferma agli eventi agevolati al 30/06/2022), per il 2023 viene riproposto (art. 1, co. 298, L. 197/2022) nella misura del 100% e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui.

Lo sgravio interessa la categoria delle "donne lavoratrici svantaggiate", come individuate dall'art. 4, cc. da 8 a 11, L. 92/2012

L'agevolazione donne legge 197/22 – art. 1, co.298 non è operativa:

- 1)abbisogna della autorizzazione UE;
- 2)dopo l'autorizzazione UE, occorrono le specifiche uniemens INPS (atto di prassi che rende operativa l'agevolazione).

Ricordo che nell'anno 2023 è operativa anche l'altra agevolazione donne della legge 92/12 art. 4, co. 8 e seguenti, la quale consente di abbattere i contributi c/datore al 50% senza un tetto massimo. La predetta agevolazione a differenza di quella prevista dalle legge di bilancio per il 2023 si applica anche agli uomini over 50 disoccupati da 12 mesi.

Legge 92/12

Tipi contrattuali / durata dell'agevolazione:

- 1) Tempo determinato / 12 mesi di agevolazione (anche tempo determinato 6 mesi + proroga 6 mesi);
- 2) Tempo indeterminato / 18 mesi;
- 3)tempo determinato trasformato a tempo indeterminato prima dei 12 mesi: tempo determinato + durata successiva alla trasformazione / 18 mesi di agevolazione;

misura:

abbattimento dei contributi c/ditta al 50% senza tetto massimo;

l'agevolazione al 50% si estende anche ai premi inail (vedi codici di esenzione in autoliquidazione).

Quindi se il datore si trova ad esempio a febbraio del 2023 ad assumere a tempo indeterminato una donna priva di impiego retribuito da 24mesi potrà:

1) utilizzare la legge 92/12 – art. 4, abbattendo da febbraio i contributi c/ditta al 50% (tc 55), potrà avere l'esenzione sui premi inail al 50%;

2) potrà decidere di puntare sull'agevolazione legge 197/22 – art. 1, co.298, non ancora operativa, per cui pagherà i contributi c/ditta pieni per febbraio e per i mesi a seguire fino a che perverrà la autorizzazione UE e le specifiche uniemens;

supponendo che l'autorizzazione UE e le specifiche uniemens arrivino a giugno 2023, potrà recuperare l'arretrato dei contributi c/ditta relativo a febbraio-maggio (4mesi) al 100% - limite annuale 8000 (da ragguagliare eventualmente alla % a part time);

le 2 agevolazioni della legge 92/12 art. 4 e della legge 197/22 – art. 1, co.298 sono incompatibili per cui il datore deve scegliere o l'una o l'altra.

Nella seguente tabella illustro le caratteristiche dell'agevolazione donne prevista dalla legge di bilancio 2023 (legge 197/22 – art. 1, co.298).

<p>Quali datori sono agevolati:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - datore privato: impresa; - datore privato non impresa (esempio studio professionale); - datore privato ente pubblico commerciale; - datore agricolo. <p>Nota bene: datori di lavoro interessati;</p> <p>a) datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori (ad es. studi professionali, associazioni o fondazioni), ivi compresi quelli del settore agricolo;</p> <p>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.</p> <p>Nota bene: l'incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo con esclusione delle pubbliche</p>
-------------------------------------	--

	amministrazioni come definite dall'art. 1, D.Lgs. 165/2001.
Datori non agevolati:	datori di lavoro inquadrati come PA (D.Lgs. 165/2001)
Quali lavoratrici sono agevolate: 4 categorie soggettive	<p>4 categorie soggettive:</p> <p>1 categoria</p> <p>1) donne over 50 disoccupate 12 mesi. Nota bene: 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;</p> <p>Nota bene: per usufruire dei servizi dei Centri per l'impiego ai fini dell'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro, occorre effettuare la DID, cioè la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (<u>art. 19, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150</u>).</p> <p>2 categoria</p> <p>2) donna priva di impiego regolarmente retribuito da 6 mesi impiegata in settori o professioni con disparità uomo donna (decreto-anno 2023).</p> <p>Nota bene: 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.L. 16 novembre 2022, n. 327- valido per il 2023.</p> <p>D.L. 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».</p> <p>Ad esempio, tra i settori maggiormente caratterizzati da disparità di genere spiccano,</p>

l'agricoltura (48%), le costruzioni edili (82%), l'informazione e la comunicazione per servizi (37%), mentre per le professioni la disparità riguarda quelle apicali (direttori di aziende, amministratori, ecc., con una percentuale del 55,6%);

vedi **Box 1**

3 categoria

3) donna priva di impiego regolarmente retribuito da 6 mesi, residente in aree svantaggiate (aree ammissibili ai fondi strutturali UE);

Nota bene: le donne devono risultare residenti in particolari regioni considerate aree svantaggiate, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, le cui aree sono indicate nella Carta degli aiuti di Stato a finalità regionale per il periodo 2014-2020 ossia: Calabria, Campania, Puglia, Sicilia, Basilicata, oltre a zone specifiche di Emilia Romagna, Abruzzo, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Marche, Molise, Piemonte, Sardegna, Toscana, Valle d'Aosta, Veneto, Abruzzo, Molise, Lazio, Liguria, Lombardia. Il requisito richiesto è la residenza della lavoratrice ed il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate.

4 categoria

4) donna priva di impiego retribuito 24mesi.

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 (8174 dopo legge bilancio 2022 che rimodula le detrazioni art. 13) euro o

	<p>un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo superiore a 4.800 euro (5500 dopo la legge di bilancio 2022 che rimodula le detrazioni art 13) (v. INPS, circolare n. 32/2021).</p> <p>Nota bene: il periodo da considerare è quello dei 24 mesi antecedente la data di assunzione. Le lavoratrici interessate, nei 24 mesi precedenti che precedono l'assunzione non devono aver svolto un'attività di lavoro subordinato (durata > 6 mesi) o un'attività di lavoro parasubordinato dalla quale sia derivato un reddito da lavoro assimilato al dipendente (vedi reddito 8174) o autonomo/vedi reddito 5500) che produca un'imposta lorda pari o superiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del TUIR.</p>
<p>Privo impiego retribuito 6 mesi/24 mesi;</p> <p>Esempio: assunzione 1/1/2023; 6 mesi precedenti - lasso temporale: 1/7/2022 – 31/12/2022;</p> <p>1 hp) non sussiste il requisito: presenza di contratto a termine dal 1/1/2022 al 31/7/2022 - durata 7 mesi/non si ha il requisito; sebbene cade solo 1 mese del contratto a termine di 7 mesi/nella finestra 1/7/22 al 31/12/22 c'è la presenza di un contratto di lavoro subordinato della durata > 6 mesi;</p> <p>2 hp) sussiste il requisito: tempo determinate dal 1/4/2022 al 31/7/2022 - durata 4 mesi; Dal 1 settembre 2022 al 30 novembre 2022 - secondo contratto a termine di 3 mesi/rinnovo.</p> <p>Non c'è la presenza di un contratto di lavoro subordinato consecutivo + 6 mesi nella finestra temporale – 1/7/2022 – 31/12/2022 - per cui la dipendente ha il requisito dell'essere priva di impiego retribuito + 6 mesi.</p>	<p>dm 17 ott 2017 - fornisce la definizione dei privi di impiego retribuito nei 6 mesi precedenti/24 mesi precedenti.</p> <p>Nota bene: 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 6/24 mesi precedenti o non hanno lavorato come subordinato + 6 mesi o hanno prestato attività con prestazioni riconducibili ad attività lavorativa autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (4800/dal 2022 - 5500 per autonomo - 8145/dal 2022 8174 per collaboratori).</p> <p>Valutazione sia sotto il profilo della durata per il contratto di lavoro subordinato che del compenso/reddito per gli autonomi o i parasubordinati.</p>

<p>Subordinato - durata 6 mesi (+/-); autonomo-reddito 4800/dal 2022 -5500 (reddito non passibile di tassazione viste le detrazioni art. 13 del tuir); collaborazione 409 n3 cp - reddito 8145/dal 2022-8174 (reddito non passibile di tassazione viste le detrazioni art. 13 del tuir).</p>	
<p>Tipi contrattuali/agevolati:</p>	<p>- Tempo determinato (ft/pt) proroga tempo determinato nel 2023; esempio: 6 mesi tempo determinato agevolato + 6 mesi proroga agevolata (durata agevolazione 12 mesi); - trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato nel 2023; esempio: tempo determinato agevolato di 10 mesi + trasformazione agevolata (8 mesi agevolati) /durata complessiva dell'agevolazione di 18 mesi; - tempo indeterminato nel 2023 (ft/pt);</p> <p>Nota bene: - tempo determinato non agevolato trasformato in forma agevolata nel 2023 (agevolazione 18 mesi successivi a trasformazione); - tempo determinato non agevolato prorogato in forma agevolata nel 2023 (durata agevolazione teorica – 12 mesi successivi alla proroga) / valutazione di causali su proroga; - gli eventi agevolati devono avvenire nel 2023.</p> <p>Nota bene: 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.</p>

	<p>Sono, ovviamente, esclusi i rapporti di lavoro instaurati attraverso un contratto di lavoro intermittente, 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.</p> <p>E’ 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.</p> <p>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:</p> <p>schema di tipologie contrattuali ammesse alla agevolazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> – assunzione a tempo indeterminato sia full-time che part-time; – assunzione a tempo determinato; – trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato; – assunzione a scopo di somministrazione con l'avvertenza che l'incentivo spetta all'agenzia di somministrazione e spetta anche quando il lavoratore sia in attesa di assegnazione.
<p>Misura</p> <p>Regole analoghe 178/2020 - anno 2021/22 (tf al 30/6/2022) - di cui costituisce emanazione a tetto potenziato (da 6000 a 8000);</p> <p>178/2020; 6000 tetto annuo/ non si ragguagliava a mese/v direzione centrale INPS;</p>	<p>Abbattimento dei contributi c/ditta al 100%; limite: 8000 anno (8000)/no ragguaglio mese; se part time-riparametrazione % part time;</p> <p>esempio: donna priva impiego retribuito 24 mesi/ti-ft/ primi 12 mesi - 8000 altri 6 mesi – 8000.</p>

<p>esempio: tempo indeterminato - primi 12 mesi 6000 (tetto)/altri 6 mesi agevolati - 6000 euro tetto;</p> <p>178/2020 - no inail/guida autoliquidazione del 29/12/2021;</p> <p>tetto 6000/ragguaglio % part time;</p> <p>esempio: tempo indeterminato al 50% con donna -3000 (primi 12 mesi) + 3000 (tetto annuale non ragguagliato a mese ma solo alla % a part time)/altri 6mesi.</p>	<p>esempio: donna priva impiego retribuito 24 mesi/ti-pt al 50%/8000 al 50%= 4000; primi 12 mesi - 4000; altri 6 mesi – 4000.</p> <p>Nota bene: non esonerati:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ contributi 26 27 29 40 D.Lgs. 148/15; ▪ contributo fondo tesoreria; ▪ 10% solidarietà pc/assistenza sanitaria; ▪ contributo solidarietà spettacolo/sport professionistico; ▪ 0,3 all'interno di 1,61; <p>L'esonero contributivo non deve essere esteso alla c.d. "contribuzione minore", se dovuta, di seguito indicata:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 (artt. 26 27), al Fis ai Fondi delle province autonome di Trento e Bolzano (art. 40), 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 <p>Nota bene: 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</p>
--	--

	<p>caratterizza rispetto alla pletera dei benefici previsti da altre disposizioni incentivanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i contributi ed i premi assicurativi Inail non ricadono nell'agevolazione; <p>A suo tempo, il Ministero del Lavoro aveva in relazione alla legge 92/2012, con la circolare n. 34/2013 e dall'Inail con la circolare n. 28/2004 - affermato l'esenzione inail al 50% ma riferendosi alla legge 92/12.</p> <p>L'inail in relazione alla legge 178/2020 in data 29/12/2021 nella guida alla autoliquidazione afferma la non applicazione dell'esonero inail;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
Durata agevolazione	<ul style="list-style-type: none"> - 12mesi - tempo determinato; - 12 mesi tra tempo determinato + proroga t.d. (esempio 6mesi tempo determinato + 6 mesi proroga tempo determinato= 12 mesi agevolazione) - 18 mesi - tempo indeterminato; - trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato (esempio: tempo determinato agevolato di 10 mesi trasformato a tempo indeterminato/ durata agevolazione= 10 mesi tempo determinato + 8 mesi successivi alla trasformazione a tempo indeterminato= 18 mesi totali agevolazione). <p>Nota bene: durata</p> <p>L'incentivo consiste in uno sconto del 100% sui contributi (INPS e Inail), fino a un massimo di 8.000 euro, per un periodo pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato; - 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato; - complessivi 18 mesi in caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato che intervenga entro la scadenza del beneficio (entro i primi 12 mesi); - fino al limite

	complessivo di 12 mesi in caso di proroga di un contratto a termine.
<p>Transitoria</p> <p>Evento agevolate nel 2023/tetto comunitario?</p> <p>Abbisogna di autorizzazione UE (art. 108 p3 tfu);</p> <p>la legge 197/2022 donne (art. 1, co.297) - vale solo per l'anno 2023/non è strutturale.</p>	<p>Solo 2023:</p> <p>l'evento agevolato deve avvenire nel 2023:</p> <p>tempo indeterminato;</p> <p>tempo determinato;</p> <p>proroga tempo determinato;</p> <p>trasformazione a tempo indeterminato;</p>
Requisiti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ula-reg 651/14 ▪ Art. 1, co.1175 legge 296 6 ▪ Art. 31 D.Lgs. 150/15 ▪ Aut UE-108 p3/non operativa: ad oggi non pervenuta autorizzazione UE.
<p>Inail</p> <p>ritengo confermate le indicazioni valide per la legge 178/2020 - vedi inail guida alla autoliquidazione del 29/12/2021 (la quale contraddice la circolare 32/21 INPS che aveva affermato la agevolazione inail).</p>	Non si applica l'agevolazione ai premi inail.
Specifiche uniemens	<p>Non è operativa;</p> <p>attendere aut UE/ limite massimo UE? per taluni interpreti alla predetta autorizzazione UE non si applica un limite massimo/attendere specifiche uniemens.</p> <p>Il concreto accesso al beneficio è comunque subordinato, ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea, sperando che in questa occasione l'autorizzazione possa coprire l'intero periodo agevolato e arrivare in tempi rapidi.</p>
Previdenza dipendente	Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche
Agevolazione ad oggi non operativa (17/3/23 data della pubblicazione)	<p>Occorre notifica della Italia;</p> <p>autorizzazione UE;</p> <p>specifiche uniemens - INPS;</p> <p>va annotata nel registro degli aiuti di stato;</p> <p>non applica il de minimis.</p>

Box 1 decreto 327/2023

Settori/professioni disparità uomini donne anno 2023

SETTORI ATTIVITÀ INCENTIVATE 2023

Industria	Agricoltura	Servizi
Costruzioni	Agricoltura	Trasporto e magazzinaggio
Industria estrattiva		Informazione e comunicazione
Acqua e gestione rifiuti		Servizi generali della PA
Industria energetica		
Industria manifatturiera		

PROFESSIONI 2023

Sergenti, sovrintendenti, marescialli delle forze armate
Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nell'industria alimentare
Conducenti di veicoli, macchinari mobili, sollevamento
Ufficiali delle forze armate
Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
Artigiani e operai specializzati nelle lavorazioni alimentari, legno, tessile, abbigliamento, pelli, cuoio, industria dello spettacolo
Artigiani e operai metalmeccanici specializzati, installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche
Truppa delle forze armate
Agricoltori e operai specializzati di agricoltura, foreste, zootecnia, pesca, caccia
Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione

Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi

Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale

Imprenditori e responsabili di piccole aziende

Professioni non qualificate nell'agricoltura, manutenzione del verde, allevamento, silvicoltura, pesca

Artigiani e operai specializzati nella meccanica di precisione, artigianato artistico, stampa e assimilati

Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio

Professioni non qualificate nella manifattura, estrazione di minerali, costruzioni

Ingegneri, architetti e professioni assimilate

Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali

Conduttori di impianti industriali

Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende



A cura del Dott. Roberto Vinciarelli – Consulente del lavoro e Analista normativo