

## ESONERO PER LE ASSUNZIONI DI DONNE DISOCCUPATE VITTIME DI VIOLENZA

Con la recente Legge di Bilancio è stata prevista una specifica agevolazione contributiva - in favore dei datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del c.d. Reddito di libertà – che consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'Inail, nella misura del 100%, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile. Con recente circolare n. 41/2024 l'Inps ha offerto le proprie indicazioni operative.

Viene ricordato come la norma specifichi puntualmente la durata dell'agevolazione, in relazione alle differenti tipologie contrattuali esistenti:

- se l'assunzione è stata effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero spetta per 12 mesi dalla data dell'assunzione;
- se successivamente, il predetto contratto a termine viene trasformato a tempo indeterminato, l'esonero si prolunga fino a 18 mesi dalla data dell'assunzione;
- se l'assunzione è stata effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di 24 mesi dalla data dell'assunzione.

Viene quindi meglio indicata la definizione delle lavoratrici con rapporto agevolabile, ovvero donne vittime di violenza, senza figli o con figli minori, seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali, beneficiarie della misura denominata "Reddito di libertà". Si tratta di donne residenti nel territorio italiano che siano cittadine italiane o comunitarie oppure, in caso di cittadine di Stato extracomunitario, in possesso di regolare permesso di soggiorno.

Questi i requisiti necessari:

1. essere disoccupata, ovvero soggetto privo di impiego che ha presentato la DIA (dichiarazione di immediata disponibilità) al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro;
2. essere percettrice del Reddito di libertà, nel senso che l'agevolazione spetta solo in relazione alle assunzioni di donne percettrici del Reddito di libertà, e non anche alle donne che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del contributo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita.

In via di prima applicazione, tuttavia, è stato stabilito che l'esonero contributivo in oggetto, per le assunzioni effettuate nell'anno 2024, può essere riconosciuto anche in relazione alle assunzioni di donne che siano state fruitrici del Reddito di libertà nel 2023.

Considerata la misura massima annua dell'esonero, in precedenza indicata, risulta che la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale, riferita al periodo di paga mensile sia pari a 666,66 euro (8.000 euro/12); nel caso di rapporti di lavoro instaurati/trasformati o risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata, assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro (666,66 euro/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. Nel caso di rapporti di lavoro *part time*, il massimale dell'agevolazione deve essere ridotto in proporzione alla durata del lavoro contrattualmente svolto.

La circolare ricorda che, come di consueto, l'esonero in discorso non riguarda i premi Inail e le contribuzioni minori Inps, che vengono elencate in dettaglio.

Una particolare indicazione viene fornita anche in relazione al tempo di durata massima dell'esonero, in precedenza già indicato, in funzione delle distinte tipologie contrattuali. Viene infatti specificato come l'incentivo spetti anche in caso di proroga del rapporto a tempo determinato, ciò fino al raggiungimento del limite di esonero di 12 mesi complessivi a partire dalla data di assunzione, previsti per il tipo contrattuale.

Viene inoltre ricordato che il periodo di fruizione dell'esonero potrà essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, essendo in tale situazione consentito il suo differimento.

Da ricordare, inoltre, come tale misura di esonero spetti nei limiti delle risorse specificatamente stanziata e che l'Inps, pertanto, autorizzerà la fruizione della misura solo dopo avere verificato la sufficiente capienza di risorse.

Secondo la regola generale, l'agevolazione deve sottostare al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati ex D.Lgs. 150/2015, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori. Maggiori specifiche sono rinvenibili nella circolare Inps innanzi citata.

Restano basilari, anche in tale frangente ed in relazione al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, le disposizioni fissate ex articolo 1, commi 1175 e 1176, L. 296/2006:

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

Viene fatto notare come l'esonero in commento sia rivolto a tutti i datori di lavoro del settore privato; dunque, si caratterizzi come intervento generalizzato verso soggetti che operano in ogni settore economico del Paese; per tale motivi il predetto esonero non rientra nella disciplina relativa agli aiuti concessi dallo Stato ossia mediante risorse statali.

Riguardo la possibilità di cumulo di varie agevolazioni, l'Inps riconosce che l'esonero possa essere cumulato con altre misure agevolative, non essendo questo espressamente escluso, solo laddove sussista un residuo di contribuzione teoricamente agevolabile e sempre nei limiti della medesima contribuzione dovuta. Tale coordinamento con altre misure, è possibile a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi. Valutando infine la sequenza, secondo cui potrà operarsi l'eventuale cumulabilità tra gli esoneri, si informa che la stessa dovrà avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula, ove così previsto, con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta".

La circolare citata propone inoltre alcuni esempi di cumulo.

Distinti saluti.

*Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato*