NOVITÀ LEGGE DI BILANCIO 2023 – GLI SGRAVI CONTRIBUTIVI

scritto da goal | 3 Marzo 2023



di Sabina De Micco* e Vincenzo Calvino*

La manovra di bilancio ha confermato gli incentivi alle assunzioni per il 2023, già previsti per il 2022 e in particolare: gli sgravi per gli under 36, le agevolazioni per le assunzioni di donne, anche se in condizione svantaggiata, e gli sgravi per i percettori di reddito di cittadinanza. La manovra 2023 prevede anche un esonero contributivo per i giovani imprenditori agricoli, sotto i 40 anni d'età, che decidono di avviare una nuova attività, nonché conferma lo sgravio contributivo sud.

Nello specifico, le agevolazioni confermate sono valide tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023, e per gli imprenditori privati che intendono assumere **giovani fino ai 35 anni di età** l'agevolazione è concessa per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni di contratti a tempo determinato in indeterminato effettuate entro la fine del prossimo anno. L'esonero, subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, è riconosciuto a condizione che il lavoratore non sia stato occupato con un contratto a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa. Esso viene riconosciuto nella misura del 100 per cento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche) e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, ripartito su base mensile.

Esso può essere riconosciuto per un periodo massimo di 36 mesi, elevato a 48 mesi per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. L'agevolazione può essere ammessa esclusivamente ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva. Sono esclusi dall'esonero in commento i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, nonché le prosecuzioni di contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato e le assunzioni entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio.

La legge di bilancio 2023, allo scopo di agevolare **l'occupazione femminile,** ha esteso l'esonero contributivo totale anche per l'anno 2023 a favore dei datori di lavoro che procedono con le assunzioni di donne considerate svantaggiate che possono soddisfare uno dei seguenti requisiti:

- almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- qualsiasi età, con residenza in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità di genere, con un tasso di disparità uomo-donna che superi di almeno il 25 per cento la disparità media uomo-donna, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi.

Nella seconda ipotesi, è opportuno ricordare che non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate appositamente previste nella suddetta Carta degli aiuti e che il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate.

Inoltre, è opportuno evidenziare che il mancato conseguimento dell'obiettivo legato all'inserimento nel mercato del lavoro dei **percettori del reddito di cittadinanza** (Rdc) spinge il nuovo Governo a varare, nella legge di Bilancio 2023, un incentivo contributivo a favore delle aziende appartenenti al settore privato che, durante l'intero 2023, si faranno carico di assumere tali persone, a tempo indeterminato. L'agevolazione si concretizza in una riduzione contributiva per un massimo di 12 mesi. L'incentivo, che abbatte interamente gli oneri previdenziali a carico del datore di lavoro (100% dei contributi), a eccezione del premio Inail, trova applicazione entro il tetto di 8 mila euro annui, riparametrati e mensilizzati ai fini del calcolo. Per i rapporti a tempo pieno la soglia massima di esonero su base mensile è pari a 666.66 euro (8.000/12). Per i part time il tetto dovrà essere proporzionalmente ridotto. Come sempre, dalla facilitazione sono esclusi i rapporti di lavoro domestico. In linea con quanto sostenuto dall'Inps in relazione a precedenti analoghe misure incentivanti, si ritiene che l'esonero non riguardi: la contribuzione dovuta al Fondo di tesoreria (per le aziende destinatarie); il contributo, ove dovuto, ai fondi di solidarietà (decreto legislativo 148/2015); il contributo (0,30%), integrativo della Naspi e destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua; i vari contributi di solidarietà. L'esonero è concesso anche ai datori di lavoro privati che provvedono alla stabilizzazione di rapporti di lavoro precedentemente instaurati a tempo determinato con i percettori di Rdc. I soggetti beneficiari sono 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. Inoltre, la norma prevede che in caso di licenziamento del beneficiario del RdC entro i 36 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito, maggiorato delle sanzioni civili ex art. 116, comma 8, lett. a), legge n. 388/2000, salvo che il licenziamento sia avvenuto per giusta causa, giustificato motivo oggettivo e soggettivo. Il datore di lavoro è altresì obbligato alla restituzione del beneficio fruito in caso di:

- licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo, cui non segua la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro;
- recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
- recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
- dimissioni del lavoratore per giusta causa.

Ricordiamo che il reddito di cittadinanza è una misura di inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro e di contrasto alla povertà, alla diseguaglianza e all'esclusione sociale, volta a favorire la promozione delle condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro e alla formazione.

Il RdC (che è compatibile con la fruizione della Naspi)

- è riconosciuto – a determinate condizioni reddituali e patrimoniali – per un massimo di 18 mesi: l'importo – che varierà in funzione del nucleo familiare – varia da un minimo di € 480 ad un massimo di € 9.360 l'anno. Per agevolare l'inserimento lavorativo il beneficiario del RdC deve:
  - collaborare per la redazione del bilancio di competenze;
  - registrarsi ad una piattaforma digitale;

- fare ricerca attiva di lavoro e stipulare il c.d. patto per il lavoro;
- accettare offerte lavorative congrue e/o corsi di formazione.

Tuttavia i risultati della misura sono stati di gran lunga inferiori rispetto a quelli attesi, ci si augura pertanto che il nuovo incentivo possa essere decisivo per le assunzioni di soggetti percettori del reddito di cittadinanza.

**Odcec Napoli*