

undefined

Il nuovo bonus donne conviene fino a 71mila euro

Lavoro

L'agevolazione introdotta dal decreto Coesione convive con quella della legge 92/12

L'ultimo esonero è limitato a 650 euro mensile e dura 24 mesi anziché 18

Barbara Massara
Nicoletta Ricci

Per le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate decorrenti dal 1° settembre, i datori di lavoro potranno scegliere se avvalersi del vecchio esonero strutturale della legge Fornero o del nuovo introdotto dal decreto Coesione.

I due benefici, disciplinati rispettivamente dall'articolo 4, commi 8-11, della legge 92/2012 e dall'articolo 23 del Dl 60/2024, hanno un ambito di applicazione molto simile, ma presentano delle differenze di trattamento. Infatti entrambi sono destinati all'assunzione a tempo indeterminato di donne svantaggiate, cioè prive di impiego regolarmente retribuito da 24 mesi, ridotto a sei se residenti in una delle regioni della zona economica speciale unica per il Mezzogiorno (cosiddetta Zes unica) o, in alternativa, se impiegate in settori economici dichiarati, con decreto ministeriale, a tasso di disparità occupazionale di genere superiore al 25% (per il 2024, vale il decreto mi-

nisteriale 365/2023).

L'esonero strutturale della legge 92/2012, applicabile anche per le assunzioni a termine fino a 12 mesi, è pari al 50% della contribuzione a carico dell'azienda ed è riconosciuto per un massimo di 18 mesi complessivi. La nuova agevolazione del decreto Coesione è, invece, destinata alle sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, corrisponde al 100% della contribuzione datoriale ma nel limite mensile di 650 euro e spetta per non oltre 24 mesi.

Nell'attesa di ricevere dall'Inps le relative istruzioni, nonché eventuali ulteriori interpretazioni amministrative della nuova norma, i datori di lavoro interessati possono iniziare a confrontare i due benefici per individuare quello più conveniente. La valutazione dipende, in primo luogo, da due elementi principali quali l'importo dell'imponibile previdenziale della lavoratrice neoassunta e la diversa durata dei benefici, da considerare in modo congiunto.

Mentre il vecchio esonero, sebbene pari al 50% della contribuzione datoriale, non preveda alcun limite massimo, il nuovo, pari al 100%, non può superare mensilmente la soglia di 650 euro. Ne consegue che, in presenza di imponibili con onere contributivo a carico azienda superiore a 650 euro, la riduzione si blocca a tale importo. L'ulteriore elemento da considerare è la differente durata, pari a 18 mesi per l'esonero strutturale e a 24 mesi per quello del decreto Coesione.

Le stime effettuate (si veda la ta-

bella a fianco), considerando i due elementi di base, portano a ritenere che, in generale, il nuovo esonero risulta sempre essere più vantaggioso rispetto a quello strutturale, con la sola eccezione dei casi con imponibili contributivi di importo elevato. A titolo esemplificativo, a fronte di un imponibile annuo di euro 30mila (pari a 2.307,69 euro mensile per 13 mensilità), e di un'aliquota contributiva a carico e dell'azienda pari al 30% (già netizzata dei contributi non esonerabili), il nuovo esonero garantirebbe un risparmio complessivo pari a 15.600 euro, contro i circa 6.577 euro garantiti da quello strutturale (si veda l'esempio 1). A parità di condizioni, i due benefici quasi si equiparerebbero in corrispondenza di un imponibile pari a circa 71mila euro annui, oltre il quale l'esonero strutturale inizierebbe a diventare più vantaggioso (esempio 2).

Ai fini di una complessiva e opportuna valutazione dell'esonero più favorevole, si dovrebbero considerare anche ulteriori aspetti previsti dalle rispettive normative. L'esonero strutturale, a differenza di quello neo introdotto, consente all'azienda di assumere la lavoratrice anche a tempo determinato fino a 12 mesi (comprese eventuali proroghe/riassunzione), nonché di trasformare il rapporto a tempo indeterminato (o di riassumere a tempo indeterminato) continuando a beneficiare dell'esonero fino alla durata massima complessiva di 18 mesi.

Un'ulteriore differenza riguarda la cumulabilità con altri benefici contributivi ed economici. Quest'ultima, infatti, è espressamente

Il confronto

Calcolo di convenienza tra l'esonero contributivo strutturale (legge 92/2012) e quello introdotto dal decreto Coesione nelle ipotesi di un imponibile previdenziale di 30.000 o 72.000 euro annuo. Aliquota contributiva a carico dell'azienda pari al 30 per cento. *Importi in euro*

PERIODO	IMPONIBILE	CONTRIBUTI	ESONERO LEGGE 92/2012	ESONERO DL COESIONE
ESEMPIO 1: IMPONIBILE 30.000 EURO				
IMPORTI MENSILI				
Gennaio-novembre	2.307,69	692,31	346,15	650
Dicembre	4.615,38	1.384,62	692,31	650
IMPORTI CUMULATI				
I anno (12 mesi)				7.800
Il anno (6 o 12 mesi)				7.800
Totale				15.600

PERIODO	IMPONIBILE	CONTRIBUTI	ESONERO LEGGE 92/2012	ESONERO DL COESIONE
ESEMPIO 2: IMPONIBILE 72.000 EURO				
IMPORTI MENSILI				
Gennaio-novembre	5.538,46	1.661,54	830,77	650
Dicembre	11.076,92	3.323,08	1.661,54	650
IMPORTI CUMULATI				
I anno (12 mesi)				7.800
Il anno (6 o 12 mesi)				7.800
Totale				15.600

Fonte: elaborazione Barbara Massara e Associati

esclusa per il nuovo esonero, con la sola eccezione della maxi deduzione del 120% introdotta dall'articolo 4 del Dlgs 216/2023. Il vecchio esonero in favore delle lavoratrici svantaggiate non prevede specifici limiti, con la conseguenza che è generalmente considerato cumulabile con altre agevolazioni, escluse quelle per le quali esiste un'espres-

so divieto (per esempio esonero strutturale under 30 - articolo 1, comma 100 e seguenti della legge 205/2017). A titolo esemplificativo l'esonero strutturale è compatibile con lo sgravio per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici in congedo di maternità (articolo 4 del Dlgs 151/2001) e con gli incentivi economici previsti per l'assunzione di lavoratori disabili (articolo 13 della legge 68/1999) o di percettori di Naspi (articolo 2, comma 10-bis, della legge 92/2012).

Pertanto, considerati i maggiori vantaggi dell'esonero strutturale in termini di utilizzo flessibile anche per i contratti a termine, e di cumulabilità con altre agevolazioni, i datori di lavoro potrebbero comunque trovare più conveniente quest'ultimo anche per redditi più bassi.

Nella valutazione si deve considerare anche la cumulabilità con altri bonus e l'utilizzo per i contratti a termine

© RIPRODUZIONE RISERVATA