

## Le agevolazioni delle donne ... quelle sconosciute!

**Autore** : Alberto Bortoletto

**Categoria** : [Lavoro](#)

**Tagged as** : [agevolazioni](#), [assunzione](#), [detrazione](#), [impiego](#), [INAIL](#), [incentivo](#), [INPSreddito](#)

**Data** : 31 gennaio 2019



Nell'articolo precedente (si veda il blog "Gli incentivi per le assunzioni del 2019") si era fatto il punto sulle agevolazioni *standard*, che definisco così perché sono quelle normalmente più conosciute, hanno più visibilità, e sono state tutte inserite nella Legge di Bilancio 2019.

In particolare si era parlato di:

- Incentivi per le assunzioni dei lavoratori "under 35"
- Assunzione dei laureati con 110 e lode
- Proroga del "Bonus Sud"
- Incentivo per impiego di giovani trasportatori

Tuttavia, abbiamo visto come tali agevolazioni risultino spesso inapplicabili (non solo per il continuo ed imperdonabile ritardo di Decreti attuativi e/o Circolari amministrative dell'INPS), ma per la loro stessa impostazione, giusto per fare qualche esempio:

- L'agevolazione degli under 35. Me lo spieghi qualcuno che colpa ne ha un disoccupato trentenne di aver avuto un rapporto di lavoro, magari a 20 anni, a tempo indeterminato (e concluso chissà quanti anni fa) per pagarsi gli studi!
- Quando poi, mi trovo a parlare delle *giovani eccellenze* penso che la combinazione dei requisiti: 110 e lode, regolarità del percorso di studi, media degli esami compresa tra 108/110 possa escludere, ingiustificatamente, molti altre (forse più reali?) eccellenze, meritevoli altrettanto di agevolazioni contributive. Forse con un meccanismo di beneficio decrescente si sarebbe potuto trovare una soluzione più adeguata.

In ogni caso, non si vuole con questo articolo rivolgere critiche alle agevolazioni che si sono in precedenza analizzate, ma piuttosto mettere in risalto qualche altra agevolazione forse più sconosciuta, che può dare comunque delle possibilità di accesso ai benefici contributivi.

In particolare la Legge 28 giugno 2012, n. 92 (meglio nota come Riforma Fornero), all'art. art. 4 commi 8 e 11, L. n. 92/2012 prevede un incentivo volto a favorire l'assunzione di:

- soggetti di età non inferiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi;
- **donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi** residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'art. 2, punto 18, lett. e) del regolamento (CE) n. 800/2008 (abrogato dall'art. 57 e sostituito dall'art. 2, punto 4, lett. f) del regolamento (UE) n. 651/2014) della Commissione (*ossia i lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato*), **annualmente individuate con decreto ministeriale**

Per quanto attiene alle donne si precisa, quindi, che le riduzioni si applicano, nel rispetto del Regolamento UE n. 651/2014 (e prima del Regolamento CE n.800/2008), ai datori di lavoro che assumono **donne di qualsiasi età**:

- **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi**, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto ministeriale. Riguardo al requisito della residenza delle lavoratrici, le regioni ammissibili ad aiuti regionali sono quelle individuate nella Carta degli aiuti a finalità regionale, che continua ad essere applicata per l'Italia, nonostante sia scaduta (si veda messaggio INPS n. 6319/2014);
- **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ovunque residenti**, in relazione ad impieghi nelle "aree" (da una parte a settori, dall'altra parte a specifiche professioni) **caratterizzate da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna**;
- nonché ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Con riferimento alla seconda categoria (le donne di qualsiasi età, ovunque residenti), **lo scorso 28 novembre per l'anno 2019 è stato pubblicato il Decreto Interministeriale n. 420 che prevede quali sono i settori e le professioni caratterizzati dalla "disparità"**.

La norma prevede che il beneficio sia concesso sia nel caso di assunzioni a tempo determinato (anche in somministrazione), sia che per il contratto a tempo indeterminato.

Le agevolazioni spettano, conseguentemente, in base alla tipologia negoziale e durano 12 mesi nel caso di assunzione a tempo determinato e 18 mesi per il contratto a tempo indeterminato, con una riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

Nel caso di assunzione a tempo determinato, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione. In conformità con precedenti agevolazioni, la trasformazione deve avvenire entro la scadenza del beneficio.

Contrariamente ad altri sgravi contributivi, come quelli che abbiamo visto nel precedente articolo, il beneficio è applicabile per i contributi previdenziali **ed anche per i premi INAIL**.

Quest'ultimo Istituto, infatti, anche con l'ultima nota (n. 1387/2018) ove riporta le istruzioni dell'ultima Autoliquidazione INAIL, ricorda nella Sezione Sgravi (Sezione D.11) gli incentivi in commento.

Per quanto riguarda la nozione di “**soggetto privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi**”, si ricorda che il Ministero del Lavoro aveva individuato con il DM 17 ottobre 2017 le seguenti categorie:

- Coloro che negli ultimi sei mesi **non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato** (a tempo determinato o indeterminato) della durata di almeno sei mesi;
- Coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. Il riferimento è la “no tax area”, e – quindi – i compensi annui non devono essere superiori a 8.000 euro in caso di lavoro parasubordinato o di 4.800 euro per i lavoratori autonomi.

A differenza di altre agevolazioni, non è previsto che la lavoratrice sia stata “registrata” al Centro per l'Impiego.

Rimangono, naturalmente, le regole generali previste per le altre agevolazioni, in particolare:

- L'obbligo della regolarità prevista dall'art. 1, commi 1175 e 1176, L. n. 296/2006;
- Le condizioni generali per i benefici stabiliti dall'art. 31 del D. Lgs. 150/2015;

Occorre poi ricordare che l'incentivo spetta se l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzino un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei 12 mesi precedenti. A tale fine non si computano eventuali dimissioni volontarie, invalidità sopravvenuta o decesso, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. L'incremento deve essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro. Ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di lavoro annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario, come da indicazioni fornite dall'INPS con circolare n. 111/2013.

Per il datore di lavoro le istruzioni sono contenute dalla Circ. INPS n. 111/2013, che prevede l'apposita comunicazione tramite il cassetto previdenziale (modulo di istanza on-line "92-2012").

Si rimanda al Decreto Interministeriale n. 420 del 28 novembre, per la verifica delle professioni e dei settori caratterizzati dalla “disparità”.