

Donne svantaggiate Art. 23 decreto coesione (dl 60 24)

Datori	datori privati: imprese /non imprese
Natura	esonero
Decorrenza assunzioni ti	1- 9-2024 al 31- 12- 2025 (a tempo/non strutturale)
Tipologie contrattuali agevolate	contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato/no trasformazione a tempo indeterminato
Requisiti soggettivi: 3 categorie soggettive agevolabili	<p>1) donna priva impiego regolarmente retribuito da 24mesi/ a prescindere dalla residenza (a prescindere età);</p> <p>2) donna priva di impiego regolarmente retribuito da 6 mesi (a prescindere età) residenti in zone zes (es 8 regioni sud) / destinatarie fondi strutturali UE? Zone zes-8 regioni sud- Sardegna/Sicilia/Calabria/Puglia/Basilicata/Molise/Campania/ tutto Abruzzo;</p> <p>3) donna priva di impiego retribuito 6 mesi (a prescindere età) / in aree/art. 2 par 4 lett f reg 651 14 / individuate annualmente con decreto-decreto anno 2024 (decreto 365 - 2023-x anno 2024) / in <u>settore professioni disparità uomo-donna/vedi decreto 365 2023-per l'anno 2024;</u></p> <p>x)privo impiego -vedi dm 17 ottobre 2017</p> <p>x) 8 regioni sud/zone zes: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna</p>
Durata agevolazione	24mesi
Misura	-abbattimento dei contributi c/ditta al 100% / tetto mese 650 euro; x)si ritiene che il tetto sia da riparametrare alla % part time
INAIL	No agevolazione
Il dipendente non subisce penalizzazione previdenziale dalla agevolazione	Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
Requisiti	art. 1 c1175 legge 296 2006 art. 31 d.lgs. 150 15-tutte le lettere reg 651 14-incremento occupazionale ULA;
ULA	Reg. comunitario 651 14 art. 31 c1 lett f d.lgs. 150 2015

	<p>interpello 34 2014 ml</p> <p><u>verifica in fase assunzione</u></p> <p><u>-verifica mese /mese</u></p> <p><u>-verifica al termine 12mesi</u></p> <p><u>- nozione impresa unica/cause di cessazioni non rilevanti/cause di cessazioni rilevanti</u></p> <p>Nota Bene</p> <p>L'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero di lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.</p> <p>L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 del c.c., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.</p>
Incompatibile - esoneri/riduzioni aliquote	L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.
Compatibile	L'esonero è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'art. 4 del D.lgs. n. 216/2023 (maxi deduzione costo del lavoro).
Fasi	<p>fasi</p> <p>x dl convertito in legge</p> <p>x decreto;</p> <p>emanazione di un decreto del Ministero del Lavoro, ove saranno definite le modalità attuative dell'esonero, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027, e per la definizione dei rapporti con INPS in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa.</p> <p>x circolare INPS</p>

	Nota Bene non occorre aut UE / essendo prevista l'incremento ULA 651 14
Esclusione:	Sono escluse le assunzioni di: - personale domestico - contratti di apprendistato
Limiti di spesa	L'esonero sarà possibile solo nei limiti di spesa autorizzata dalla legge (7,1 milioni di euro per l'anno 2024, 107,3 milioni di euro per l'anno 2025, 208,2 milioni di euro per l'anno 2026 e di 115,7 milioni di euro per l'anno 2027). È l'INPS che provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa

Per il periodo- 1 9 2024 al 31 12 2025 ritengo sia possibile utilizzare la agevolazione strutturale art. 4 legge 92 12 (agevolazione legge Fornero/vedi circolare 111 2013 INPS)

Art. 23 (Bonus Donne) / dl 60 24

Art. 23 Bonus Donne

1. Al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono le lavoratrici di cui al comma seguente è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 4 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Il beneficio di cui al comma 1 si applica nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, 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 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

3. Le assunzioni di cui al comma 1 devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero

dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

4. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di 7,1 milioni di euro per l'anno 2024, 107,3 milioni di euro per l'anno 2025, 208,2 milioni di euro per l'anno 2026 e di 115,7 milioni di euro per l'anno 2027. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze secondo le modalità indicate nel decreto di cui al comma 7. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 7,1 milioni di euro per l'anno 2024, 107,3 milioni di euro per l'anno 2025, 208,2 milioni di euro per l'anno 2026 e a 115,7 milioni di euro per l'anno 2027 si provvede a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma nel rispetto delle procedure dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicabili.

5. L'esonero di cui al comma 1 non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'esonero di cui al comma 1 è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216.

6. Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite le modalità attuative dell'esonero, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021 - 2027, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027, e per la definizione dei rapporti con INPS in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 4.

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