

## ESONERO CONTRIBUTIVO SULLA QUOTA A CARICO DEI LAVORATORI

Si informano i Signori Clienti che l'Inps, con la circolare n. 7/2023, ha fornito importanti chiarimenti relativamente all'esonero contributivo, sulla quota a carico dei lavoratori, previsto dalla Legge 29 dicembre 2022, n. 197 per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

In particolare, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS spetta:

- nella misura di 2 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- nella misura di 3 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Per espressa previsione della norma, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'agevolazione non assume la natura di incentivo all'assunzione e, quindi, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione. Inoltre, il diritto alla fruizione dell'agevolazione, che non comporta benefici in capo al datore di lavoro, non è subordinato al possesso del Documento unico di regolarità contributiva.

La circolare contiene anche le modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nel flusso Uniemens.

### Destinatari e misura dell'agevolazione

Possono accedere al beneficio tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore: restano esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico.

Il limite massimo mensile deve includere anche la quota di retribuzione non imponibile IVS nel caso in cui sia stato superato il massimale annuo.

Le soglie retributive (imponibile previdenziale) individuate dalla norma come massimali mensili rilevano non solo ai fini dell'applicabilità della riduzione contributiva, ma anche ai fini della determinazione della sua entità. Ne deriva che:

- laddove la retribuzione imponibile superi il limite pari a 2.692 euro al mese, non spetterà alcuna riduzione della quota a carico del lavoratore. Pertanto, se il lavoratore in un singolo mese percepisce una retribuzione di importo superiore a 2.692 euro lordi, per quel mese non avrà diritto al beneficio;
- laddove la retribuzione imponibile superi il limite pari a 1.923 euro, ma sia, comunque, di importo minore o pari a 2.692 euro al mese, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore potrà essere riconosciuta, per il singolo mese di riferimento, nella misura del 2%;
- laddove la retribuzione mensile non superi il limite pari a 1.923 euro, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore potrà essere riconosciuta, per il singolo mese di riferimento, nella misura del 3%.

I massimali mensili di riferimento, pari a 2.692 euro (per la riduzione del 2%) e a 1.923 euro (per la riduzione del 3%), devono essere maggiorati, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Diversamente, nelle ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro prevedano l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità (ossia la quattordicesima mensilità), nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva la riduzione contributiva potrà trovare applicazione solo

nell'ipotesi in cui l'ammontare della quattordicesima mensilità o dei suoi ratei, sommato/sommato alla retribuzione imponibile, non ecceda il massimale di retribuzione mensile previsto per la legittima applicazione delle due riduzioni. Viceversa, se tale limite è superato, l'esonero in trattazione, nel mese di riferimento, non potrà trovare applicazione sull'intera retribuzione imponibile.

### **Durata dell'agevolazione**

Con riferimento alla durata dell'esonero, possono esserne oggetto le sole quote di contribuzione a carico del lavoratore relative a rapporti di lavoro subordinato dell'anno in corso. Pertanto:

- nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia cessato il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2022 e, nel corso dell'anno 2023, siano state erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), su tali ultime competenze l'esonero in trattazione non può trovare applicazione;
- nelle ipotesi in cui il lavoratore dovesse cessare il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2023 e, nel corso dell'anno 2024, dovessero essergli erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, etc.), l'esonero, nell'anno 2024, su tali ultime competenze, non potrà trovare applicazione.

Infine, nelle ipotesi di continuità del rapporto di lavoro, si chiarisce che l'esonero non potrà trovare applicazione in riferimento agli emolumenti erogati nel corso dell'anno 2024, pur se riferiti all'annualità pregressa (quali, ad esempio, i compensi erogati per attività straordinarie).

### **Determinazione del massimale della retribuzione imponibile relativa alla tredicesima mensilità**

La riduzione della quota contributiva a carico del lavoratore, nel mese di competenza di dicembre 2023, potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, laddove inferiore o uguale al limite di importo di 2.692 euro (riduzione del 2%) o di 1.923 euro (riduzione del 3%), sia sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta nel medesimo mese, laddove inferiore o uguale all'importo di 2.692 euro (riduzione del 2%) o di 1.923 euro (riduzione del 3%).

Laddove, invece, i ratei di mensilità aggiuntiva vengano erogati nei singoli mesi, la riduzione della quota a carico del lavoratore potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei ratei di mensilità aggiuntiva corrisposti nel mese), laddove sia inferiore o uguale al limite di 2.692 euro (riduzione del 2%) o di 1.923 euro (riduzione del 3%), sia sui ratei di tredicesima, qualora l'importo di tali ratei non superi nel mese di erogazione l'importo di 224 euro (pari all'importo di 2.692 euro/12) ovvero di 160 euro (pari all'importo di 1.923 euro/12).

Tenuto conto che la verifica del rispetto delle soglie retributive, ai fini dell'applicabilità della riduzione, nonché ai fini della determinazione della sua entità, deve essere effettuata in maniera distinta sulla retribuzione mensile e sui ratei di tredicesima, è possibile che, nel singolo mese, la riduzione applicata sulla retribuzione mensile abbia un'entità diversa rispetto alla riduzione applicata sul rateo di tredicesima. Ad esempio, laddove la retribuzione mensile sia superiore a 1.923 euro ma inferiore o pari a 2.692 euro, mentre il rateo di tredicesima abbia un importo minore o uguale a 160 euro, il lavoratore avrà diritto a una riduzione del 2% sulla retribuzione imponibile mensile e a una riduzione del 3% sul rateo di tredicesima.

Al riguardo, si precisa che, nelle ipotesi in cui un rapporto di lavoro, per il quale si stia fruendo dell'esonero contributivo in oggetto, cessi prima di dicembre 2023, la riduzione di 2 o 3 punti percentuali potrà essere applicata anche sulle quote di tredicesima corrisposte nel mese di cessazione. Nelle suddette ipotesi, il massimale dei ratei di tredicesima deve essere riparametrato al numero di

mensilità maturate alla data di cessazione, moltiplicando l'importo di 224 euro (per l'applicazione della riduzione di 2 punti percentuali) o di 160 euro (per l'applicazione della riduzione di 3 punti percentuali) per il numero di mensilità maturate alla data della cessazione.

Considerazioni del tutto simili all'ipotesi della cessazione in corso d'anno vengono in rilievo nelle ipotesi di inizio o di sospensione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno che non danno diritto alla maturazione dei ratei di tredicesima. Anche in tali ipotesi, il massimale dei ratei di tredicesima deve essere riproporzionato in relazione ai mesi effettivamente lavorati, moltiplicando l'importo di 224 euro (massimale del rateo di tredicesima nel singolo mese) o di 160 euro (massimale del rateo di tredicesima nel singolo mese) per il numero di mensilità in cui il rapporto di lavoro ha avuto corso, determinando la maturazione del rateo di tredicesima.

### **Determinazione del massimale della retribuzione imponibile in presenza di più denunce mensili**

Nelle ipotesi in cui si realizzino variazioni del rapporto di lavoro che comportano la presentazione di più denunce individuali per il medesimo lavoratore (a titolo esemplificativo, ipotesi in cui vi sia una variazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa o ipotesi in cui, nel corso del mese, si verifichi una trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato), il limite mensile di 2.692 euro o di 1.923 euro deve riferirsi al rapporto di lavoro unitariamente considerato.

Medesime considerazioni valgono per le ipotesi di operazioni societarie e di cessione di contratto che comportano il passaggio dei lavoratori senza soluzione di continuità, nel corso del mese, da un soggetto a un altro: in tali fattispecie, infatti, il rapporto di lavoro, come previsto dall'articolo 2112 c.c., prosegue con il cessionario e si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto.

Diversamente, nelle ipotesi in cui il lavoratore, nel corso di un mese, svolga la propria prestazione lavorativa presso distinti datori di lavoro, il calcolo del massimale della retribuzione imponibile che dà diritto all'applicazione dell'esonero deve essere considerato autonomamente per ogni rapporto di lavoro, in relazione ai distinti datori di lavoro, con riferimento al medesimo mese.

Infine, nelle ipotesi in cui, nel medesimo mese, il lavoratore sia contemporaneamente titolare di rapporti di lavoro presso il medesimo datore di lavoro o distinti datori di lavoro (ad esempio, in forza di due rapporti di lavoro part-time) e per tali rapporti siano previste distinte e autonome denunce contributive, il massimale mensile della retribuzione deve essere valutato autonomamente per ogni singolo rapporto di lavoro.

### **Coordinamento con altri incentivi**

L'esonero contributivo per la specifica natura di esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori, è cumulabile, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente, nei limiti della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro e dal lavoratore.

In particolare, con riferimento alle riduzioni contributive relative alla quota a carico del dipendente, la riduzione contributiva in esame (sia di 2 punti percentuali che di 3 punti percentuali) risulta cumulabile con l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, rientrate in servizio entro il 31 dicembre 2022, previsto dall'articolo 1, comma 137, della Legge di Bilancio 2022. La suddetta cumulabilità opera sull'intero ammontare della contribuzione a carico della dipendente.

