

# Con l'esonero contributivo al 2% in busta paga fino a 18 euro in più

## Decreto Aiuti-bis

Dal taglio ulteriore  
avvantaggiati gli stipendi  
da 1.800 a 2.150 euro

L'agevolazione  
per il secondo semestre 2022  
non avrà effetti previdenziali

### Enzo De Fusco

Per uno stipendio netto di 1.500 euro da luglio a dicembre scatta un incremento netto di quasi 14 euro al mese. Il vantaggio arriva fino a 19 euro al mese per uno stipendio netto di 1.900 euro. In attesa di vedere un intervento più drastico sul cuneo fiscale sono questi alcuni dati concreti che risultano dai primi stipendi calcolati in questi mesi di operatività dell'articolo 20 del decreto Aiuti-bis (Dl 115/2022) convertito in legge 142/2022.

La norma prevede che per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore è incrementato di 1,2 punti percentuali. In definitiva, l'esonero contributivo a carico dei lavoratori passa dallo 0,8% al 2% e senza subire alcuna penalizzazione sul piano pensionistico.

L'agevolazione si applica ai rapporti di lavoro dipendente - con esclusione dei rapporti di lavoro domestico - con una retribuzione imponibile parametrata su base mensile per tredici mensilità entro l'importo mensile di 2.692 euro (maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima).

L'esonero può valere per ciascun dipendente e relativamente al secondo semestre 2022 complessivamente da un minimo di 50 euro per le retribuzioni pari a 10mila euro a un massimo di 127 euro per le retri-

buzioni pari a 35mila euro. Questo significa un vantaggio mensile medio per ogni lavoratore pari a 13 euro: poco più di 7 euro netti mensili per la fascia di retribuzione più bassa e oltre 18 euro netti per quella più alta. Il vantaggio massimo si attesta per gli stipendi da 1.800 a 2.150 euro netti, con un vantaggio per l'intero semestre di oltre 120 euro in media.

Nella forbice tra i 10mila euro e 20mila euro lordi (corrispondente a una retribuzione mensile media di 1.150 euro lordi) il beneficio mensile netto si attesta tra i 7 euro e i 12 euro.

Questo significa che nel periodo interessato dalla norma, ossia tra luglio e dicembre 2022 queste fasce di retribuzione otterranno un vantaggio netto complessivo tra 50 euro e 85 euro.

In altri termini, lo sconto dell'1,2% sui contributi a carico dei lavoratori vale meno del bonus di 200 euro netti che sono stati erogati ai lavoratori nel corso del mese di luglio. L'operazione secondo quanto anticipato in conferenza stampa dal ministro dell'Economia, Daniele Franco, ha un costo di 1,2 miliardi di euro. La natura dello sconto è la stessa applicata nella legge di Bilancio 2022, la quale ha introdotto da gennaio una riduzione contributiva della quota di contributi a carico dei lavoratori nella misura pari allo 0,8%, con l'intero beneficio che scadrà il 31 dicembre 2022. L'esonero contributivo non è un beneficio a "rubinetto", quindi, e l'importo spetta anche se la spesa complessiva dovesse risultare superiore a quella stanziata. Qualora si dovesse verificare questa ipotesi il Governo dovrebbe trovare nuove coperture per il differenziale di spesa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## LA NORMA

### I soggetti interessati

L'articolo 20 del Dl 115/2022 prevede per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2022, tredicesima compresa, una riduzione dell'1,2% dei contributi a carico dei lavoratori, oltre al precedente 0,8 per cento. Il taglio riguarda tutti i dipendenti tranne il lavoro domestico



## IL PARAGONE

Lo sconto  
concesso  
vale meno  
dei bonus  
da 200 euro  
erogato  
a luglio

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - L.1972 - T.1739



**CIRCOLARE DEL LAVORO**

## **Assenze che allungano il periodo di prova: l'elenco non è tassativo**

Le assenze per malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità allungano il periodo di prova, ma non sono tassative. La circolare 19 interpretativa del decreto Trasparenza (Dlgs 104/2022), diffusa martedì scorso dal ministero del Lavoro (si veda anche il Sole 24 Ore di ieri) si esprime così sul patto di prova e non sembra in linea con la norma.

Il problema riguarda l'effettivo svolgimento della prova instaurata tra le parti per verificare la convenienza della collaborazione reciproca; un concetto che postula la necessaria identificazione degli eventi non preventivabili che sospendono il rapporto di lavoro e anche lo svolgimento dell'esperimento. Al contrario, l'articolo 7, comma 3, del Dlgs 104/2022 ha previsto che in caso di sopravvenienza di specifici eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

La disposizione, chiara nella sua formulazione, non sembra dare adito a dubbi: il patto di prova è sospeso solo dagli eventi da essa tassativamente previsti. Il Ministero, tuttavia, esprime un parere diverso. Nel documento, infatti, afferma che l'indicazione delle assenze non ha carattere tassativo e vi rientrano anche tutti gli altri casi di assenza previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, fra cui i congedi e i permessi da legge 104/1992.

Dalla lettura della circolare si evince che il Ministero basa la scelta ritenendola coerente con la direttiva e conforme a due sentenze della Cassazione. Quanto al primo punto si rileva che la direttiva Ue 2019/1152 in un passaggio statuisce che il periodo di prova dovrebbe essere differito in misura corrispondente se il lavoratore si assenta dal lavoro durante la prova, per esempio a causa di malattia o congedo, per consentire al datore di verificare l'idoneità del lavoratore al compito in questione. Inoltre, in un altro punto della direttiva si legge che gli Stati membri possono prevedere che il periodo di prova possa essere prorogato in misura corrispondente, in relazione alla durata dell'assenza. Proprio nel rispetto di questa indicazione il legislatore italiano ha fatto una precisa scelta, vale a dire quella contenuta nel comma 3 dell'articolo 7 sopra richiamato. La norma non può essere cambiata utilizzando uno strumento come la circolare. Quanto, poi, al riferimento alle sentenze della Cassazione è superfluo sottolineare che le stesse giudicano casi di specie e costituiscono un orientamento che il legislatore può osservare per, eventualmente, modificare una o più disposizioni con una norma di pari rango.

Il Ministero, purtroppo, non fornisce alcun orientamento sul comma 2 dell'articolo 7, che dispone un riproporzionamento della durata del periodo di prova per i contratti a tempo determinato. L'assenza di formulazione delega il compito alla contrattazione collettiva.

— **Enzo De Fusco**

— **Giuseppe Maccarone**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

[quotidianolavoro.ilssole24ore.com](http://quotidianolavoro.ilssole24ore.com)

La versione integrale dell'articolo

