

LAVOROdi **CARLOTTA MARIANI, PIERLUIGI MARIANI****Esonero contributivo 6% o 7% per i dipendenti. Cosa può succedere?**

Il lavoratore ha diritto all'esonero contributivo che di fatto si riflette sul netto in busta paga. Per il calcolo occorre fare riferimento alla retribuzione lorda mensile: le variabili del mese possono condizionare l'importo dell'esonero.

L'**esonero contributivo** è stato introdotto dall'art. 1, c. 121 L. 234/2021 (legge di Bilancio 2022). Per l'anno 2022 nella misura del **2% con retribuzione lorda mensile non superiore a 2.692 euro**, e del **3% con retribuzione non superiore a 1.923 euro** e con effetti anche sulla tredicesima mensilità, ciò sino al 30.06.2023.

Il D.L. 48/2023 (**decreto Lavoro**) ha aumentato l'esonero di 4 punti percentuali, quindi **6% e 7%**.

L'Inps è intervenuta con la circolare n. 7/2023 e il messaggio n. 2974/2023, dando indicazioni anche sulla compilazione Uniemens e sulla cumulabilità con altri incentivi.

Per ottenere l'esonero occorre far **riferimento all'imponibile lordo del mese**; analizziamo le situazioni dibattute.

Primo caso: lavoratore con retribuzione lorda pari a 2.400 euro - l'esonero teorico spettante è pari a 2.400 euro moltiplicato per il 6%, quindi pari a **144 euro**. Lo stesso lavoratore, per esempio nel mese di agosto, viene richiamato dalle ferie per attività urgenti, lavora il sabato e la domenica svolgendo **ore di lavoro straordinarie per un importo lordo di 324 euro**; sommando questo importo alla normale retribuzione lorda mensile, il **lavoratore supera il limite di 2.692 euro** (precisamente 2.753 euro) e **perde l'esonero**. Il lavoratore potrebbe commentare nel seguente modo: *"sono stato disponibile a rientrare a lavorare di sabato e domenica con il risultato finale di aver "perso" 144 euro di esonero che avrei percepito se non avessi lavorato nel fine settimana"*.

Secondo caso: lavoratore con retribuzione lorda pari a 2.300 euro - nel mese di settembre riceve un **premio di produzione di 450 euro lordo**. Il lavoratore avrebbe avuto diritto a un **esonero pari a 138 euro** che **perde a causa del superamento del limite dovuto al premio percepito**. Il lavoratore rimane quindi insoddisfatto, pur avendo ricevuto un premio, sul quale per altro anche l'azienda ha versato i relativi contributi previdenziali, rimanendo lei stessa scontenta.

Terzo caso: lavoratore con retribuzione lorda pari a 2.500 euro - riceve il **bonus benzina di 200 euro**, quindi, **imponibile lordo mensile pari a 2.700 euro**. Il lavoratore **perde l'esonero pari a 150 euro** per il solo fatto di aver percepito il bonus benzina. Anche in questo caso il lavoratore rimane insoddisfatto.

Molti sono i casi nelle aziende che abbiamo affrontato in questi mesi, **da una parte un beneficio economico al lavoratore di importi netti rilevanti**, dato che 7% o il 6% porta al lavoratore mediamente 105 euro in più di retribuzione netta (esempio 1.500 euro x 7%) sino a 156 euro (esempio 2.600 euro x 6%) e **dall'altra il rispetto dei due massimali mensili indipendentemente dalla tipologia delle spettanze del mese**.

Una considerazione nel caso di **due rapporti di lavoro part time: il calcolo rimane invariato e ciascun datore opera autonomamente il conteggio, senza preoccuparsi se la somma dei due imponibili lordi eccede il massimale mensile**.

Ne è un **esempio** il caso di un lavoratore con **due rapporti di lavoro part-time** che nel mese di agosto ha per un rapporto di lavoro un imponibile lordo di 1.300 euro e per l'altro rapporto di lavoro un imponibile lordo di 1.400 euro; il lavoratore percepisce l'esonero **da entrambi i datori di lavoro per un importo complessivo di 189 euro**.

Se lo stesso lavoratore avesse avuto **un unico rapporto di lavoro con retribuzione lorda pari a 2.700 euro non avrebbe percepito l'esonero**. Questo crea grande disagio e disuguaglianze.

Una **situazione delicata è il caso in cui ai lavoratori viene garantita una retribuzione netta**; in questo caso, a nostro parere, è importante che nella lettera venga legittimato l'assorbimento anche nel caso di miglioramenti previsti da future norme di legge.