

Napoli, lì 23 gennaio 2024

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 4/2024

Legge di Bilancio 2024

Si ritiene opportuno e doveroso comunicare a tutte le Aziende assistite che in data 30 dicembre 2023 risulta pubblicata, sul Supplemento Ordinario n. 40 della Gazzetta Ufficiale n. 303, la legge di Bilancio per l'anno 2024 (legge 213/2023), mediante la quale sono state rese ufficiali le novità in materia di fisco, lavoro e pensioni che definiscono il quadro della Manovra di fine anno. Come di consueto, questo Studio ha analizzato cosa prevede la citata Legge di Bilancio 2024 e, più precisamente, a seguire, i principali interventi in materia di lavoro, previdenza e fisco:

SOSTEGNO AL REDDITO

✓ *Taglio cuneo fiscale in favore dei lavoratori – art. 1, comma 15.*

Confermato anche per l'anno 2024, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, un esonero (senza effetti sul rateo di tredicesima) sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, pari a:

- 6% se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non eccede l'importo mensile di 2.692 euro (al netto del rateo di tredicesima);
- 7% se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non eccede l'importo mensile di 1.923 euro (al netto del rateo di tredicesima).

✓ *Decontribuzione per lavoratrici madri – art. 1, comma 180 - 182.*

La legge riconosce, per i periodi di paga gennaio 2024 - dicembre 2026, un esonero totale della quota di contribuzione a carico delle lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato madri di 3 o più figli, fino al diciottesimo anno di età da parte del figlio più piccolo.

Ai sensi del comma 181, limitatamente all'anno 2024, lo stesso esonero totale spetta anche alle lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato madri di 2 figli, fino al decimo anno di età da parte del figlio più piccolo.

L'esonero contributivo:

- compete nel limite massimo di 3.000 euro all'anno riparametrato su base mensile;
- non spetta alle lavoratrici domestiche.

✓ *Fringe benefit – art. 1, commi 16 e 17.*

Limitatamente al periodo d'imposta 2024, in deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3, prima parte del terzo periodo del TUIR, è stato elevato ad € 1.000 euro (€ 2.000 per dipendenti con figli fiscalmente a carico) il limite di esenzione dal computo del reddito imponibile e dalla tassazione sostitutiva agevolata del lavoratore dipendente:

- a) del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore medesimo;**
- b) delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento:**
 - delle utenze domestiche del servizio idrico integrato;
 - dell'energia elettrica e del gas naturale;
 - delle spese per l'affitto della prima casa;
 - degli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Come per lo scorso anno, i datori di lavoro che intendono fruire della norma agevolatrice devono provvedere ad informare le rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

L'agevolazione, come per il 2023, si applica in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un solo figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi, cioè con un reddito prodotto nel periodo d'imposta non superiore ad € 2.840,51 euro (€ 4.000 euro per i figli fino a 24 anni). Questo requisito deve essere verificato dal datore di lavoro al 31 dicembre 2024: in caso di perdita del requisito necessario per il carico fiscale l'intero importo erogato a titolo di fringe benefit dovrà essere recuperato e sottoposto a tassazione.

L'agevolazione spetta ad entrambi i genitori anche nel caso in cui si accordino per attribuire la detrazione per figli a carico per intero al genitore che, tra i due, possiede il reddito più elevato.

In questo caso sono esenti dall'IRPEF i benefit fino a 3.000 euro ricevuti dal datore di lavoro, incluse le somme corrisposte o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica ecc.

Per accedere al beneficio, il lavoratore deve dichiarare al proprio datore di lavoro di averne diritto, indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico. Non essendo prevista una forma specifica per questa dichiarazione, la stessa può essere resa secondo modalità concordate tra le due parti.

Si ricorda che i fringe benefit in argomento non costituiscono un diritto per i lavoratori dipendenti. Possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam e non obbligatoriamente a tutti i lavoratori con figli a carico o categorie di essi.

È opportuno che il datore di lavoro, prima di concedere il benefit, richieda ai lavoratori neo assunti nel 2024 o anche ai lavoratori part-time, una dichiarazione in cui siano indicati i valori dei fringe benefit eventualmente già fruiti nell'anno da altri datori di lavoro.

Tra le più frequenti tipologie di fringe benefit assegnati ai lavoratori rientrano nel limite di esenzione, per esempio, gli importi già valorizzati in busta paga a titolo di fringe benefit continuativo, come la concessione in uso promiscuo al dipendente dell'auto aziendale. Si rammenta che al fine del superamento dei nuovi limiti di esenzione non si devono considerare, invece, gli importi che, rientranti nell'art. 51, sono gestiti autonomamente a livello fiscale (esempio: i contributi per l'assistenza sanitaria integrativa superiori a euro 3.615,20, i ticket restaurant

superiori, rispettivamente, euro 4 per quelli cartacei e a euro 8 per quelli elettronici, ecc.).

In caso di superamento delle somme di fringe previste, il sostituto d'imposta deve applicare la ritenuta fiscale sin dal primo periodo di paga. Questa logica vale anche quando il lavoratore, nel corso dell'anno d'imposta, passa alle dipendenze di altri datori di lavoro o quando mantiene contemporaneamente più rapporti di lavoro dipendente. In tali casi, il datore di lavoro che si occupa di elaborare il conguaglio complessivo di fine anno dovrà sapere quali e quanti fringe benefit (esenti o imponibili) ha ricevuto il lavoratore da tutti gli altri datori di lavoro, perché tutti insieme, cumulativamente, dovranno essere considerati ai fini del raggiungimento delle soglie di esenzione.

✓ *Bonus asili nido – art. 1, comma 177.*

È previsto un incremento del buono per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido, pubblici e privati, e per forme di supporto domiciliare per bambini aventi meno di tre anni di età e affetti da gravi patologie croniche.

L'aumento interessa i nuclei familiari in relazione a un figlio (o a più figli), nato dopo il 1° gennaio 2024, a condizione che nel nucleo sia presente almeno un altro figlio, di età inferiore a 10 anni, e che il medesimo nucleo abbia un valore di ISEE non superiore a 40.000 euro.

In particolare, misura dell'incremento è pari a:

- 600 euro annui per i nuclei familiari con un valore di ISEE non superiore a 25.000 euro;
- 1.100 euro annui per i nuclei familiari con un valore di ISEE superiore a 25.000 euro e pari o inferiore a 40.000 euro, con una conseguente misura complessiva del buono pari a 3.600 euro annui.

✓ *Detassazione dei premi di risultato – art. 1, comma 18.*

La legge di Bilancio prevede per il 2024 la conferma del dimezzamento dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sul totale dei premi di risultato erogati, nel limite massimo di 3.000 euro annui, dal datore di lavoro ai propri dipendenti (dal 10 al 5%).

✓ *Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere – art. 1, commi da 21 a 25.*

Si riconosce, per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024, un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003, effettuate nei giorni festivi, ai seguenti lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2023, a 40.000 euro:

- lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'art. 5, legge n. 287/1991;

- lavoratori del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali.

Il trattamento integrativo speciale viene riconosciuto dal sostituto d'imposta su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2023. Le somme erogate dovranno essere indicate nella certificazione unica.

Il sostituto d'imposta recupera il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante compensazione ai sensi dell'art. 17, D.Lgs. n. 241/1997.

PREVIDENZA

✓ Compensazione dei crediti - art. 1, comma 97.

In riferimento all'utilizzo della compensazione dei crediti viene stabilito che la compensazione dei crediti di qualsiasi importo maturati a titolo di contributi nei confronti dell'INPS può essere effettuata:

a) dai datori di lavoro non agricoli a partire dal 15° giorno successivo a quello di scadenza del termine mensile per la trasmissione in via telematica dei flussi Uniemens da cui il credito emerge, o dal 15° giorno successivo alla sua presentazione, se tardiva, ovvero dalla data di notifica delle note di rettifica passive;

b) dai datori di lavoro che versano la contribuzione agricola unificata per la manodopera agricola a decorrere dalla data di scadenza del versamento relativo alla dichiarazione di manodopera agricola da cui il credito emerge;

c) dai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali degli artigiani ed esercenti attività commerciali e dai liberi professionisti iscritti alla Gestione separata presso l'INPS a decorrere dal 10° giorno successivo a quello di presentazione della dichiarazione dei redditi da cui il credito emerge e del quale sarà comunque verificata l'esattezza.

Sono escluse dalle compensazioni le aziende committenti per i compensi assoggettati a contribuzione alla suddetta Gestione separata presso l'INPS.

Nei confronti dell'INAIL la compensazione dei crediti maturati può essere effettuata a condizione che il credito certo, liquido ed esigibile sia registrato negli archivi del predetto Istituto.

Saranno poi INPS, INAIL e Agenzia delle Entrate a definire le modalità applicative.

✓ Pensioni anno 2024: requisiti, decorrenza e misura - art. 1, comma 125, lett. a); b) e c); 126 – 130; 136-137-138-139-140.

La legge di Bilancio 2024 conferma sostanzialmente i canali di pensionamento anticipato sia pure in versione riveduta e corretta. Di seguito, in breve sintesi, la mappa aggiornata delle possibilità di accesso alla quiescenza nel 2024:

Pensione di vecchiaia

Occorre un requisito anagrafico di 67 anni di età e 20 anni di contributi. Non si prevede la applicazione di finestre.

Pensione anticipata

Per quel che riguarda la pensione anticipata il requisito di anzianità contributiva è pari a 42 anni e 10 mesi per gli uomini ed a 41 anni e 10 mesi per le donne ovvero a 41 anni di contribuzione per i lavoratori precoci (uomini e donne).

Nelle fattispecie in oggetto il trattamento decorre (su domanda) dal quarto mese successivo a quello di maturazione del requisito contributivo essendoci una finestra di 3 mesi.

Quota 103

La legge di Bilancio 2024 prevede l'estensione temporale per il nuovo anno sia, con alcune modifiche, della fattispecie transitoria di diritto al trattamento pensionistico anticipato quota 103 e sia degli incentivi per il caso di prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti inerenti alla medesima quota 103.

Possono accedere a tale canale di pensionamento coloro che conseguono i requisiti inerenti alla quota 103 costituiti dal possesso di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva di almeno 41 anni nel corso del 2024.

Riguardo ai criteri di calcolo, la legge di Bilancio introduce però la novella per cui il trattamento pensionistico è liquidato in base al sistema contributivo integrale.

La disciplina sulla quota 103 prevede poi la facoltà, per il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che abbia raggiunto entro il 31 dicembre 2024 i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato inerenti alla medesima quota, di richiedere al datore di lavoro la corresponsione in proprio favore dell'importo corrispondente alla quota a carico del medesimo dipendente di contribuzione alla gestione pensionistica, con conseguente esclusione del versamento della quota contributiva e del relativo accredito.

Opzione donna

Viene prorogata anche per il 2024 opzione donna elevando però il requisito anagrafico. Possono accedervi le lavoratrici che abbiano maturato entro il 31 dicembre 2023 un'anzianità contributiva pari almeno a 35 anni e abbiano, alla medesima data, un'età anagrafica di almeno 61 anni (ridotta di un anno per ogni figlio e nel limite massimo di 2 anni) e siano in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti requisiti:

- assistano da almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
- abbiano una riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74% (accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile);
- siano lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'art. 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 29682. In questo caso, la riduzione di due anni del requisito

anagrafico di 61 anni (anche qui l'età anagrafica è stata elevata di un anno) trova applicazione a prescindere dal numero di figli.

Si prevede una finestra di 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e 18 mesi per le lavoratrici autonome.

Ape sociale

Si proroga ancora l'Ape sociale elevando il requisito di età da 63 anni a 63 anni e 5 mesi mentre resta invariato quello di anzianità contributiva. Inoltre, è eliminata la compatibilità con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, mentre si consente la cumulabilità con quelli da lavoro parasubordinato nei limiti di 5.000 euro lordi annui.

È poi richiesta, oltre al requisito anagrafico, una anzianità minima di 30 anni per disoccupati non percettori di NASPI, caregivers, invalidi civili; il requisito è pari a 32 anni per gli operai edili, i ceramisti e i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta; è pari invece a 36 anni per coloro che hanno svolto per un sufficiente numero di anni lavori cosiddetti "gravosi". Per le lavoratrici è prevista una riduzione di 12 mesi per ciascun figlio nel limite massimo di 2 anni.

INTEGRAZIONI SALARIALI

✓ Proroga ammortizzatori sociali - art. 1, commi da 168 a 176.

Per il 2024, sono previste le seguenti proroghe, in merito agli ammortizzatori sociali di cui all'art. 1, commi da 168 a 176, in costanza di rapporto di lavoro:

- proroga del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center
- trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa
- proroga del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria
- proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività in favore delle imprese che cessano l'attività produttiva
- proroga dell'integrazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) per i dipendenti del gruppo ILVA
- incremento della dotazione finanziaria per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-bis del D.lgs n. 148/2015
- ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica

- intervento straordinario di integrazione salariale a seguito di accordi di transizione occupazionale
- intervento straordinario di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

✓ *Indennità lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata Inps - art. 1, commi da 142 a 155.*

Dal 1° gennaio 2024, l'indennità spetta ai lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata dell'INPS, che presentano i seguenti requisiti:

- a) non sono titolari di trattamento pensionistico diretto e non sono assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie;
- b) non sono beneficiari di Assegno di inclusione di cui al D.L. n. 48/2023;
- c) hanno prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente la presentazione della domanda, inferiore al 70% della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei 2 anni precedenti all'anno precedente a quello di presentazione della domanda;
- d) hanno dichiarato nell'anno precedente alla presentazione della domanda un reddito non superiore a 12.000 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati rispetto all'anno precedente;
- e) sono in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria;
- f) sono titolari di partita IVA attiva da almeno 3 anni alla data di presentazione della domanda, per l'attività che ha dato titolo all'iscrizione alla gestione previdenziale in corso.

I requisiti di cui alle lettere a) e b) devono essere mantenuti anche durante la percezione dell'ISCRO.

L'indennità:

- sarà concessa previa domanda all'INPS in via telematica, da presentare entro il termine del 31 ottobre di ciascun anno di fruizione, recante l'autocertificazione dei redditi prodotti per gli anni di interesse;
- sarà erogata per 6 mensilità e sarà pari al 25%, su base semestrale, della media dei redditi da lavoro autonomo dichiarati dal soggetto nei 2 anni precedenti all'anno precedente alla presentazione della domanda. Il relativo importo non potrà, in ogni caso, superare il limite di 800 euro mensili e non potrà essere inferiore a 250 euro mensili. L'erogazione è condizionata alla partecipazione a percorsi di aggiornamento professionale, la cui definizione è demandata ad apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali. La cessazione della partita IVA nel corso dell'erogazione dell'ISCRO comporterà l'immediata cessazione dell'indennità, con recupero delle mensilità eventualmente erogate dopo la data in cui è cessata l'attività;
- non potrà essere richiesta nel biennio successivo all'anno di inizio di fruizione della stessa;
- concorre alla formazione del reddito ai sensi di quanto previsto dal TUIR.

✓ *Indennità iscritti gestione separata Inps - art. 1, comma 154.*

A decorrere dall'anno 2024, per gli iscritti alla Gestione separata INPS, che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo diverse dall'esercizio di imprese commerciali, compreso l'esercizio in forma associata di arti e professioni, è stato disposto un incremento dell'aliquota aggiuntiva dovuta alla Gestione separata (di cui all'art. 59, comma 16, legge 449/1997) pari a 0,35 punti percentuali.

Il contributo è applicato sul reddito di lavoro autonomo (di cui all'art. 53, comma 1, TUIR), con gli stessi criteri stabiliti ai fini IRPEF, risultante dalla relativa dichiarazione annuale dei redditi e dagli accertamenti definitivi.

RAPPORTO DI LAVORO

✓ *Congedo parentale – art. 1, comma 179.*

La durata massima del congedo parentale, utilizzabile in modo alternativo tra i genitori, resta confermata.

Viene, altresì, disposto che, per il solo anno 2024, i periodi di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità fruiti da lavoratori con figli di età inferiore ai 6 anni, il cui congedo sia terminato dopo il 31 dicembre 2023, saranno indennizzati all'80% della retribuzione, fino al limite di 2 mesi.

Quindi nel 2024 i genitori potranno fruire di due mesi di congedo parentale all'80%. Dal 2025 potranno fruire di 1 mese all'80% e di un altro mese al 60%.

I successivi periodi di congedi parentali, da fruire entro i 12 anni di età, rimangono invece indennizzati al 30%, fino al raggiungimento del limite di 9 mesi (comprensivi dei predetti 2 mesi).

INCENTIVI

✓ *Agevolazioni contributive assunzione donne vittime di violenza - art. 1, comma 191.*

Ai datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'INAIL, nella misura del 100%, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile.

Lo sgravio si applica anche a favore delle donne vittime di violenza che hanno usufruito della predetta misura nell'anno 2023.

Sono oggetto di sgravio le assunzioni di donne vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case rifugio, al fine di favorirne il percorso di uscita dalla violenza attraverso l'inserimento nel mercato del lavoro.

La durata dello sgravio è diversamente concesso a seconda del tipo di contratto di assunzione:

- 12 mesi dalla data di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione;
- fino a 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato;
- 24 mesi in caso di assunzione diretta a tempo indeterminato.

Si ritiene che la condizione indispensabile per la fruizione dell’esonero è che le donne, vittime di violenza, percepiscano il reddito di libertà, introdotto dall’articolo 105-bis del decreto Rilancio (DL 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 77/2020).

✓ *Agevolazioni contributive applicabili - anno 2024.*

Purtroppo, in mancanza di proroghe sono venute meno molte agevolazioni che hanno reso totali gli sgravi e le agevolazioni contributive spettanti alle aziende che assumono stabilmente donne e giovani che non saranno più applicabili a partire dal 1° gennaio 2024. Stesso termine anche per il bonus NEET introdotto dal decreto Lavoro.

Si comunicano di seguito, in breve sintesi, le agevolazioni applicabili a partire dal 1° gennaio 2024.

Agevolazione/incentivo	Tipologia - Durata
Sgravio donne Parziale al 50%	- 12 mesi in caso di assunzione a termine; - 18 mesi in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o nel caso di assunzione ab origine a tempo indeterminato
Under 30 Parziale al 50% Tetto: 3.000 euro annui	nuove assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato – durata: 36 mesi
Over 50 Parziale al 50%	disoccupati da almeno 12 mesi, con contratto a tempo indeterminato oppure con contratto a tempo determinato, hanno diritto a una decontribuzione pari al 50%. L’agevolazione è valida per 12 mesi che possono essere aumentati a 18 in caso di conversione del contratto da tempo determinato a indeterminato

<p>Bonus disabili</p>	<p>contratto a tempo indeterminato o trasformano il rapporto di lavoro a termine in tempo indeterminato, possono beneficiare di un contributo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lavoratori che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% (durata beneficio 36 mesi); • lavoratori affetti da disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (durata beneficio 60 mesi); <p>per l'assunzione di lavoratori che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%, si potrà godere del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali (durata beneficio 36 mesi)</p>
<p>Assunzione percettori di Naspi</p>	<p>Assunzione a tempo pieno e indeterminato o con trasformazione da tempo determinato, i percettori di Naspi viene riconosciuto un contributo mensile pari al 20 per cento dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, riconosciuto per ciascuna mensilità della retribuzione concessa al lavoratore</p>
<p>Assunzione apprendistato beneficiari Naspi</p>	<p>Con il contratto di lavoro di apprendistato di qualificazione e riqualificazione, senza limiti di età, possono essere assunti i soggetti beneficiari di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - NASpI; - indennità speciale di disoccupazione edile; - indennità di disoccupazione per le collaborazioni coordinate e continuative DIS-COLL. <p>Alla retribuzione erogata in forza del contratto di apprendistato professionalizzante si applica una aliquota contributiva a carico del datore di lavoro pari al:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10% per tutta la durata dell'apprendistato - 1,50% il primo anno e 3% il secondo anno, in caso di organico inferiore alle 10 unità. <p>Tutte le aliquote sono maggiorate del 1,61% a finanziamento della NASpI</p>

<p>Assunzione percettori di Cigs</p>	<p>Assunzione a tempo indeterminato di lavoratori che percepiscono la Cigs da almeno tre mesi e che risultano dipendenti di aziende che beneficiano di questa indennità da almeno sei mesi. Il beneficio consiste nella riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali), per 12 mesi</p>
<p>Assunzione percettori AdR-Cigs</p>	<p>Contratto a termine o a tempo indeterminato, pieno o parziale, di lavoratori in CIGS beneficiari dell'Assegno di Ricollocazione (AdR). L'agevolazione consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e della c.d. contribuzione minore, nel limite massimo di 4.030 euro annui rivalutata annualmente su base ISTAT e riproporzionato in caso di part-time.</p> <p>DURATA</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18 mesi in caso di contratto a tempo indeterminato - 12 mesi in caso di contratto a TD (in caso di trasformazione a TI il beneficio spetta per ulteriori 6 mesi, entro il limite dei 18 mesi complessivi).
<p><u>Assunzione di beneficiari dell'Assegno di inclusione (Adi) e del Supporto per la formazione e il lavoro (Sfl).</u></p>	<p>contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (esclusi i dirigenti), pieno o parziale, è riconosciuto per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.</p> <p>Per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, per il periodo del contratto, con massimo di 12 mesi e per 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali (esclusi i premi Inail) a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua.</p>

NOVITA' IN MATERIA FISCALE

✓ Revisione della disciplina Irpef – art. 1 D. Lgs. 216/23

Per l'anno 2024, nella determinazione dell'IRPEF, l'imposta lorda è calcolata applicando le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:

- a) fino a 28.000 euro, 23%;
- b) oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, 35%;
- c) oltre 50.000 euro, 43%.

Sempre per il solo anno 2024, viene previsto l'innalzamento da 1.880 a 1.955 euro della detrazione prevista per i titolari di redditi da lavoro dipendente (esclusi i redditi da pensione) e di alcuni redditi assimilati fino a 15.000 euro. Così disponendo, viene innalzata fino a 8.500 euro la soglia di no tax area prevista per i redditi da lavoro dipendente che viene parificata a quella già vigente a favore dei pensionati.

In conseguenza di tali interventi, si modificano le norme relative al requisito per la corresponsione ai lavoratori dipendenti del trattamento integrativo, in modo da assicurare il mantenimento delle condizioni oggi previste. È stato, infatti, previsto che per l'anno 2024 le somme erogate a titolo di trattamento integrativo, di cui all'art. 1, comma 1, D.L. n. 3/2020, siano riconosciute a favore dei contribuenti con reddito complessivo non superiore a 15.000 euro, a condizione che l'imposta lorda sia superiore all'importo della detrazione spettante ai sensi dell'art. 13, comma 1, lettera a), TUIR, diminuita dell'importo di 75 euro (cioè dell'incremento della detrazione previsto) rapportato al periodo di lavoro nell'anno.

Sempre per il 2024, la detrazione per lavoro dipendente è innalzata da 1.880 euro (se il reddito complessivo non supera 15mila euro) a 1.955 euro.

✓ Revisione delle detrazioni fiscali – art. 2 D. Lgs. 216/23

Il Decreto dispone che, per i contribuenti titolari di un reddito complessivo (al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze) superiore a 50mila euro, l'ammontare della detrazione dall'imposta lorda, per il 2024, in relazione ad una serie di oneri, è diminuito di un importo pari a 260 euro.

✓ Maggiorazione del costo ammesso in deduzione per nuove assunzioni – art. 4 D. Lgs. 216/23

Viene introdotta una nuova agevolazione per le imprese e i professionisti che hanno esercitato l'attività nel periodo d'imposta in corso al 31/12/2023, per almeno 365 giorni (sono pertanto escluse dall'ambito applicativo dell'agevolazione le imprese in liquidazione ordinaria nonché quelle che si trovano in stato di liquidazione giudiziale (fallimento) o che abbiano fatto ricorso ad altri istituti di risoluzione della crisi d'impresa di natura liquidatoria (i.e. liquidazione coatta amministrativa; amministrazione delle grandi imprese; concordato preventivo, etc.).

Il costo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, ai fini della determinazione del reddito d'impresa oppure autonomo sarà maggiorato del 20% (30% per assunzioni di lavoratori meritevoli di maggior tutela come ad esempio persone con disabilità, tossicodipendenti), se alla fine del 2024 risulterà un incremento occupazionale rispetto al 2023 (che va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali eventualmente verificatesi in società controllate, collegate o facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona).

La norma precisa che il costo riferibile all'incremento occupazionale è pari al minor importo tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti e l'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.

Nessun costo – specifica il decreto - è riferibile all'incremento occupazionale nel caso in cui, alla fine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, il numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, risulti inferiore o pari al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023.

Sull'argomento, ad ogni modo, questo Studio resta a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Maria Cafasso
