



Consulti del Lavoro
Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino

LEGGE DI BILANCIO 2024

Congedo parentale

CENTRO STUDI OPEN

2 Febbraio 2023

CdL Roberta Cavuoti

RIFERIMENTI NORMATIVI

- **Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità)** che ha normato il congedo parentale al Capo V, artt. 32-38.
- **Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105**, entrato in vigore il 13 agosto 2022, con l'art. 2, comma 1, lettera i), ha introdotto novità normative in materia di maternità, paternità e congedo parentale (aumenta il limite massimo dei periodi di congedo parentale indennizzati dei lavoratori dipendenti, portandolo da sei mesi a nove mesi totali).
- **Legge 29 dicembre 2022, n. 197** (legge di bilancio 2023), con l'art. 1 comma 359, è intervenuto sul comma 1 dell'art. 34 del T.U. elevando l'indennità di congedo parentale all'80% della retribuzione per una mensilità.
- **Legge 30 dicembre 2023, n. 213** (legge di bilancio 2024) con l'art. 1, comma 179, interviene nuovamente sull'art. 34 elevando a due mesi i periodi di congedo parentale indennizzati all'80% (il secondo mese solo per il 2024).

COS'È E A CHI È RIVOLTO

- Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfarne i suoi bisogni affettivi e relazionali.
- Il congedo spetta alle **lavoratrici e lavoratori dipendenti** (inclusi i lavoratori naviganti, marittimi e dell'aviazione civile, ex IPSEMA). L'indennità non spetta a:
 - genitori con rapporto di lavoro cessato o sospeso;
 - genitori lavoratori domestici;
 - genitori lavoratori a domicilio.
- Il diritto spetta anche ai **lavoratori iscritti alla Gestione separata**, entro i primi 12 anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale), per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 9 mesi.
- L'indennità è rivolta infine anche ai **lavoratori autonomi** per 3 mesi per ogni genitore, da fruire nel primo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale).



DURATA DEL CONGEDO PARENTALE

- Il congedo parentale spetta ai genitori, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi **12 anni** di vita del bambino* **per un periodo complessivo, tra i due genitori, non superiore a dieci mesi, elevabili a undici** se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi. I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente.

*oppure entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della sua maggiore età.

DURATA DEL CONGEDO PARENTALE

Nell'ambito dei predetti limiti complessivi di coppia, il diritto ad astenersi dal lavoro spetta:

- alla **madre** lavoratrice dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo sei mesi;
- al **padre** lavoratore dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo sei mesi (che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi) anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre - a partire dal giorno successivo al parto - e anche se la stessa non lavora;
- al **genitore solo*** (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo 11 mesi.

*la condizione del genitore solo si verifica in caso di morte o grave infermità dell'altro genitore, in caso di abbandono o non riconoscimento, in caso di affidamento esclusivo con provvedimento giudiziario.

PERIODI INDENNIZZABILI

- Alla **madre** lavoratrice dipendente spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al **padre** lavoratore dipendente spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno diritto ad un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, fruibile anche in modalità ripartita, nei limiti individuali del singolo genitore (sei mesi) e di coppia (nove mesi).
- Sono indennizzabili anche il decimo e l'undicesimo mese nel caso in cui il reddito personale del richiedente il congedo sia inferiore a 2,5 volte la pensione minima.

TRATTAMENTO ECONOMICO: Legge di bilancio 2023

- La normativa prevede che il periodo di astensione facoltativa dei **lavoratori dipendenti** venga retribuito con una indennità pari al 30% della retribuzione.
- La legge di bilancio 2023, con l'art.1 comma 359 che ha modificato il comma 1 dell'art.34 del T.U. sulla maternità e paternità, ha disposto **l'elevazione dell'indennità del congedo parentale all'80%** della retribuzione (invece del 30%) **per un solo mese**, a condizione che tale mensilità venga fruita entro il 6 anni di vita o di ingresso in famiglia del minore.
- Il mese indennizzato all'80% **è uno solo per entrambi i genitori** e può essere fruito in modalità ripartita o da uno soltanto di essi (la fruizione alternata non ne impedisce la fruizione in contemporanea, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale).
- Il beneficio si applica solo con riferimento ai genitori che hanno terminato il congedo di maternità o paternità successivamente al 31/12/2022 e deve essere fruito nei primi 3 mesi di congedo parentale.

TRATTAMENTO ECONOMICO: Legge di bilancio 2024

- La legge di bilancio 2024, con l'art.1 comma 179, ha modificato nuovamente il comma 1 dell'art.34 del T.U. sulla maternità e paternità, portando a due i mesi del periodo di congedo parentale che possono godere di una indennità maggiore rispetto al 30% attuale. Più precisamente:
 - Per il 2024: i primi due mesi di congedo parentale saranno indennizzati all'80% della retribuzione;
 - Dal 2025: il primo mese continuerà a godere del beneficio all'80%, mentre il secondo verrà indennizzato al 60% della retribuzione.
- Il beneficio si applica solo con riferimento ai genitori che hanno terminato il congedo di maternità o paternità successivamente al 31/12/2023 e deve essere fruito nei primi 3 mesi di congedo parentale.

Circolare numero 45 del 16-05-2023

ESEMPIO A)

- Figlio nato il 15 novembre 2022;
- la madre lavoratrice dipendente termina il periodo di congedo di maternità il 15 febbraio 2023;
- il padre ha fruito di 15 giorni di congedo parentale dal 16 novembre 2022 al 30 novembre 2022 (indennizzati al 30% della retribuzione);
- il padre fruisce, inoltre, di un mese di congedo parentale dal 15 gennaio 2023 al 14 febbraio 2023.

Il mese di congedo parentale fruito nel 2023 dal padre è indennizzato all'80% della retribuzione, in quanto il congedo di maternità termina successivamente al 31 dicembre 2022 e non risulta essere stato fruito dalla coppia il mese di congedo indennizzato introdotto dalla legge di Bilancio 2023. Ne consegue che alla lavoratrice madre, finito il periodo di congedo di maternità, spettano massimo 6 mesi di congedo parentale indennizzabili al 30%, essendo stato il mese di congedo parentale indennizzabile all'80% della retribuzione già fruito dal padre.

Circolare numero 45 del 16-05-2023

ESEMPIO B)

- Madre lavoratrice dipendente fruisci del congedo di maternità, esclusivamente dopo il parto, dal 15 settembre 2022 (data effettiva del parto) al 15 febbraio 2023;
- il padre lavoratore dipendente fruisci di 3 mesi di congedo parentale dal 1° ottobre 2022 al 31 dicembre 2022 indennizzati al 30% della retribuzione (si tratta dei suoi 3 mesi non trasferibili all'altro genitore);
- il padre fruisci, inoltre, di 1 mese di congedo parentale dal 10 gennaio 2023 al 9 febbraio 2023.

Il mese di congedo parentale fruito dal padre nel 2023 è indennizzabile solo al 30% e non all'80% della retribuzione, in quanto l'elevazione dell'indennità è prevista solo per uno dei tre mesi spettanti a ogni genitore **e non trasferibili all'altro** (primo periodo del comma 1 dell'articolo 34 del T.U.).

La madre, concluso il periodo di congedo di maternità, potrà fruire del mese di congedo parentale indennizzato all'80% (se fruito entro i 6 anni di vita del figlio).



Consulti del Lavoro
Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino

LEGGE DI BILANCIO 2024

Agevolazioni contributive

CENTRO STUDI OPEN

2 Febbraio 2023

CdL Roberta Cavuoti



AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE GIOVANI



ASSUNZIONE GIOVANI UNDER 30

Rapporti di lavoro incentivati

- Non è stata prorogata l'agevolazione giovani Under 36 scaduta al 31/12/2023.
- Si fa dunque riferimento **all'art. 1, comma 100 e ss., della L. 205/2017 (Legge di bilancio 2018)** che disciplina l'assunzione di giovani under 30.
- **L'agevolazione è prevista in caso di assunzione a tempo indeterminato, trasformazione a tempo indeterminato di precedente rapporto a termine, in caso di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato.**
- Sono esclusi dall'agevolazione: i contratti di apprendistato, di lavoro intermittente, di lavoro domestico e qualora il giovane sia assunto con la qualifica di dirigente.



ASSUNZIONE GIOVANI UNDER 30

Durata e misura dell'agevolazione

- L'agevolazione è pari al **50%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino ad un **massimo di 3.000 euro**, riparametrato e applicato su base mensile (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL).
- Rispetto all'agevolazione under 36, rimane inalterato il **periodo di fruizione** dell'incentivo, che è di massimo **36 mesi**. Viene però meno l'ampliamento a 48 mesi previsto, dal 2021 al 2023, per le aziende del mezzogiorno.



ASSUNZIONE GIOVANI UNDER 30

Requisiti del lavoratore

- Resta invariato il **requisito soggettivo in capo al lavoratore**: oltre al requisito anagrafico, non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, nel corso dell'intera vita lavorativa. Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.



ASSUNZIONE GIOVANI UNDER 30:

Condizioni per il diritto all'esonero contributivo

- L'azienda non deve aver proceduto nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata a **licenziamenti individuali per GMO ovvero a licenziamenti collettivi**, nella medesima unità produttiva a quella del lavoratore con l'agevolazione. L'azienda non deve procedere nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata al licenziamento per GMO dello stesso lavoratore agevolato o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero.
- L'assunzione **non deve violare il diritto di precedenza**, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto



ASSUNZIONE GIOVANI UNDER 30:

Condizioni per il diritto all'esonero contributivo

- ▶ presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione **non devono essere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione.
- ▶ la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto delle **norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatori** di seguito elencate:
 - regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale;
 - assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
 - rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.



AGEVOLAZIONI ASSUNZIONE LAVORATRICI DONNE



AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE DONNA

Misura della decontribuzione

- Normativa di riferimento: **art.4, commi da 9 a 11, L. 92/2012** (agevolazione strutturale)
- È prevista un'agevolazione pari al 50% dei contributi a carico dei datori di lavoro. Non è più previsto un massimale annuo di decontribuzione che nella Legge di bilancio 2021 era pari a 6000 euro annui, elevati ad 8000 euro nella Legge di bilancio 2023).

AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE DONNA

Tipologia rapporti incentivati e durata esonero

- Assunzioni a tempo determinato: l'esonero spetta fino a 12 mesi;
- Assunzioni a tempo indeterminato: l'esonero spetta per 18 mesi;
- Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato: l'esonero è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
- Trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine non agevolato : l'esonero è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione.

ESCLUSIONI: Rapporti di lavoro intermittenti, di apprendistato, di lavoro domestico.



AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE DONNA

Requisiti della lavoratrice

- ▶ Lavoratrici over 50 disoccupate da oltre 12 mesi, ovunque residenti.
- ▶ Lavoratrici di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito:
 - da almeno 24 mesi, ovunque residenti;
 - da almeno 6 mesi, se residenti in aree svantaggiate;
 - da almeno 6 mesi, se svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere

«PRIVE DI UN IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO»

- Sono privi di un impiego regolarmente retributivo quei lavoratori svantaggiati che *«negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione»*
- La circ. 58/2023 Inps chiarisce che il lavoro subordinato rileva sotto il profilo della durata (non superiore a 6 mesi), mentre il lavoro autonomo e parasubordinato rileva sotto il profilo della remunerazione.
 - 5.500 € in caso di lavoro autonomo
 - 8.174 € per le collaborazioni coordinate e continuative

AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE DONNA

Incremento occupazionale netto

- L'incentivo spetta solo se l'assunzione o la trasformazione realizzano un incremento netto del numero dei dipendenti rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.
- Secondo il criterio comunitario, ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto, il numero dei dipendenti è calcolato in **Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.)**.

Esempio: il lavoratore a tempo pieno per 12 mesi corrisponde a una U.L.A.; il lavoratore a termine con rapporto inferiore all'anno corrisponde a una frazione di U.L.A.; il lavoratore part time è considerato in proporzione.
- Nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto del requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.



AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE DONNA

Incremento occupazionale netto

- È necessario preliminarmente sommare i valori in U.L.A. dei lavoratori in forza nell'anno precedente l'assunzione.
- Il calcolo dell'incremento occupazionale si effettua su base mensile e deve essere mantenuto per ogni mese di fruizione dell'incentivo.
- Se l'incremento mensile viene realizzato, l'esonero si ritiene è consolidato. In caso contrario l'incentivo per il mese di riferimento non spetta.
- L'eventuale successivo ripristino dell'incremento, consente la fruizione dell'incentivo dal mese di ripristino.

AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE DONNA

Incremento occupazionale netto

- ▶ le agevolazioni in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del Regolamento (UE) n. 651/2014, sono comunque applicabili qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:
 - dimissioni volontarie;
 - invalidità;
 - pensionamento per raggiunti limiti d'età;
 - riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
 - licenziamento per giusta causa.

AGEVOLAZIONE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Destinatari e misura dell'agevolazione

- Normativa di riferimento: **art. 1, commi 191 e ss, L. 213/2023**
- Ai **datori di lavoro privati** che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie di aiuti erogati dal Fondo per il reddito di libertà per le vittime di violenza, è riconosciuto **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali**, con esclusione dei premi e contributi all'INAIL, **nella misura del 100 per cento, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui** riparametrato e applicato su base mensile.
- In sede di prima applicazione, la previsione si applica anche a favore delle donne vittime di violenza che hanno usufruito della predetta misura nell'anno 2023. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.



AGEVOLAZIONE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Durata dell'agevolazione

- Assunzione con contratto di lavoro a **tempo determinato**, anche in somministrazione: l'esonero spetta per **dodici mesi** dalla data di assunzione.
- **Trasformazione a tempo indeterminato**: l'esonero si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data dell'assunzione con il contratto a termine.
- Assunzione con contratto di lavoro a **tempo indeterminato**: l'esonero spetta per un periodo di **ventiquattro mesi** dalla data dell'assunzione.



AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE LAVORATORI OVER 50



AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE LAVORATORI OVER 50

- **NORMATIVA DI RIFERIMENTO:** art. 4, comma 8 e ss, L. 92/2012.
- Per i datori di lavoro del settore privato che assumono soggetti con almeno cinquant'anni di età, disoccupati da almeno 12 mesi, è previsto un esonero contributivo pari al 50% della contribuzione datoriale.
- Per le assunzioni a tempo determinato l'esonero spetta fino a 12 mesi; per le assunzioni a tempo indeterminato l'esonero spetta per 18 mesi; in caso di trasformazioni a tempo indeterminato l'esonero spetta per 18 mesi cumulativi. Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico ed i contratti di lavoro intermittente.
- L'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto e l'agevolazione è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.



AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE LAVORATORI DISABILI



AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE DISABILI

- **NORMATIVA DI RIFERIMENTO:** art. 13, L. 68/1999 (come modificato da art. 10 del decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015).
- Per i datori di lavoro del settore privato che assumono soggetti disabili pur non essendone tenuti per legge, ricevono un **incentivo di tipo economico, rapportato alla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, che varia in funzione del grado e della tipologia di riduzione della capacità lavorativa del soggetto assunto.**
- La domanda di fruizione dell'incentivo deve essere trasmessa, mediante apposite procedure telematiche, all'INPS. L'Istituto effettua i controlli circa i requisiti di spettanza dell'incentivo e, superati positivamente i controlli, autorizza la fruizione del beneficio.



AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE DISABILI

Lavoratori per i quali spetta l'incentivo

1. lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ricomprese tra la 1a e la 3a categoria di cui alle tabelle allegate al DPR n. 915/1978;
2. lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle allegate al DPR n. 915/1978;
3. lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE DISABILI

Durata e misura dell'incentivo

1. per i lavoratori disabili assunti a **tempo indeterminato** che abbiano una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%** o con minorazioni ricomprese tra la 1a e la 3a categoria di cui alle tabelle allegate al DPR n. 915/1978, **l'incentivo è pari al 70%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e spetta per **36 mesi**;
2. per i lavoratori disabili assunti a **tempo indeterminato** che abbiano una **riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%** o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle allegate al DPR n. 915/1978, la misura dell'incentivo è, invece, pari al **35%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e spetta per **36 mesi**;

AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE DISABILI

Durata e misura dell'incentivo

3. Per i lavoratori con **disabilità intellettiva e psichica** che comporti una riduzione della capacità lavorativa **superiore al 45%**, **l'incentivo è pari al 70%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e la durata varia a seconda della tipologia di contratto:
 - Assunzione a tempo determinato: spetta per la durata del contratto che non può essere inferiore a 12 mesi
 - Assunzione a tempo indeterminato: l'incentivo spetta per 60 mesi.
- L'incentivo è cumulabile con altri benefici purché la misura complessiva degli incentivi non superi la misura del 100% dei costi salariali.

AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE DISABILI

Condizioni di spettanza

- ▶ Gli incentivi sono subordinati
 - alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente: l'adempimento degli obblighi contributivi, l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, il rispetto degli altri obblighi di legge;
 - il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali;
 - alle condizioni generali in materia di fruizione degli incentivi;
 - alla realizzazione **dell'incremento netto dell'occupazione**, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione o la trasformazione.



ASSUNZIONE BENEFICIARI ASSEGNO DI INCLUSIONE E SUPPORTO FORMAZIONE LAVORO

ASSUNZIONE BENEFICIARI SFL E ADI: normativa di riferimento

- Il decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante “*Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, ha istituito il **Supporto per la formazione e il lavoro** a decorrere dal 1° settembre 2023 e l'**Assegno di inclusione** a decorrere dal 1° gennaio 2024.
- Al fine di promuovere l’inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti beneficiari delle predette misure, è stato introdotto un **esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell’ADI o del SFL**.
- Ai fini del legittimo riconoscimento degli esoneri, i lavoratori devono essere **beneficiari** del Servizio per la formazione e il lavoro o dell’Assegno di inclusione quindi è necessario che, alla data della prima assunzione incentivata, il lavoratore sia percettore della specifica misura (SFL o ADI). Non basta quindi che il soggetto abbia inoltrato istanza per il riconoscimento

ASSUNZIONE BENEFICIARI SFL E ADI: misura e durata dell'agevolazione

- **Assunzione a tempo indeterminato**, pieno o parziale, o anche mediante **contratto di apprendistato**: è riconosciuto l'esonero pari al **100%** dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile), con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail, per un periodo massimo di **dodici mesi**. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche
- **Assunzione a tempo determinato o stagionale**, pieno o parziale: è riconosciuto l'esonero pari al **50%** dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile), con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail, per un periodo massimo di **dodici mesi**.
- L'esonero è riconosciuto anche per le **trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato** nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti a tempo determinato.



ASSUNZIONE BENEFICIARI SFL E ADI: datori di lavoro ammessi

- ▶ L'esonero contributivo per l'assunzione di soggetti beneficiari del SFL e ADI è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.
- ▶ L'incentivo è riconosciuto al datore di lavoro:
 - che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL;
 - che sia in possesso del DURC;
 - che rispetti il CCNL e gli eventuali contratti territoriali e aziendali sottoscritti;
 - che sia in regola con il collocamento dei disabili, previsto dall'art. 3 della legge n. 68/1999 (fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'Assegno di inclusione iscritto alle liste presso il collocamento obbligatorio).



ASSUNZIONE BENEFICIARI SFL E ADI: Condizioni generali

- ▶ L'esonero contributivo, costituendo un incentivo all'assunzione, deve inoltre rispettare condizioni generali in materia di fruizione degli incentivi, quali:
- l'assunzione **non costituisce attuazione di un obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione. Questa condizione ostativa non si applica alle norme speciali che regolano le assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 68/1999, per cui l'incentivo in trattazione risulta legittimamente applicabile.
- l'assunzione **non viola il diritto di precedenza**, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.



ASSUNZIONE BENEFICIARI SFL E ADI: Condizioni generali

- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione **non sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
- l'assunzione **non riguarda lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti** da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.



Consulti del Lavoro
Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino

D. LGS 216/2023

**"ATTUAZIONE DEL PRIMO MODULO DI RIFORMA
DELLE IMPOSTE SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE
E ALTRE MISURE IN TEMA DI IMPOSTE SUI REDDITI "**

CENTRO STUDI OPEN

2 Febbraio 2023

CdL Roberta Cavuoti

SUPERDEDUZIONE 2024

- Il primo modulo di riforma delle imposte sul reddito, attuato dal decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216, introduce un' **agevolazione fiscale per le imprese e i professionisti che assumono nuovi lavoratori con contratto a tempo indeterminato**.
- L'agevolazione fiscale, prevista dall'art. 4 del d.lgs. 216/2023, consiste in una **maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione di un importo pari al 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale**.
- La super deduzione sarà utilizzabile ai fini IRPEF o IRES (no Irap) solo per il periodo di imposta successivo a quello in corso al 31/12/2023.



SUPERDEDUZIONE 2024 SOGETTI BENEFICIARI

- ▶ Ai sensi dell'art. 4, comma 1, accedono al beneficio **i titolari di reddito di impresa e gli esercenti arti e professioni** a condizione che abbiano esercitato l'attività nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 per almeno trecentosessantacinque giorni. Non spetta invece alle società e agli enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.

SUPERDEDUZIONE 2024

REQUISITI

- Il beneficio potrà essere applicato solo in presenza di un duplice requisito:
 - 1) incremento occupazionale nel 2024:** il numero dei dipendenti a tempo indeterminato, alla fine del periodo d'imposta 2024, dovrà essere superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato nel 2023. Per evitare utilizzi della norma con finalità elusive, l'incremento occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate
 - 2) Numero Totale dei Dipendenti:** il numero totale dei dipendenti (compresi quelli a tempo determinato) al 31 dicembre 2024 deve essere superiore a quello medio del 2023. In questo caso, non è necessario considerare le diminuzioni delle società del gruppo o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

SUPERDEDUZIONE 2024

CALCOLO

- La super deduzione del 20% si calcola applicando tale percentuale al minore dei seguenti costi:
 - 1) Costo effettivo sostenuto per i neo assunti
 - 2) L'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico al 31/12/2024 rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31/12/2023. Se questo elemento è negativo, allora non si otterrà alcun beneficio fiscale.
- I costi riferibili al personale dipendente sono imputati temporalmente in base alle regole applicabili ai fini della determinazione del reddito del contribuente (competenza per le imprese e in contabilità ordinaria; cassa per i professionisti)

SUPERDEDUZIONE 2024

ULTERIORI AGEVOLAZIONI PER CATEGORIE SVANTAGGIATE

- ▶ È prevista una ulteriore maggiorazione (+10%) qualora l'assunzione sia fatta nei confronti di una delle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela:
 - a.** lavoratori svantaggiati o con disabilità;
 - b.** donne di qualsiasi età con almeno 2 figli di età minore di 18 anni
 - c.** donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea
 - d.** donne vittime di violenza, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai centri antiviolenza, da cui ne è derivata la deformazione o lo sfregio permanente del viso accertato dalle competenti commissioni mediche di verifica
 - e.** giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile
 - f.** lavoratori con sede di lavoro situata in Regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale.
 - g.** ex percettori Reddito di cittadinanza che non hanno i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione.



SUPERDEDUZIONE 2024

ULTERIORI AGEVOLAZIONI PER CATEGORIE SVANTAGGIATE

Non è possibile quantificare l'ulteriore maggiorazione per l'assunzione di lavoratori meritevoli di maggior tutela.

Il provvedimento rinvia ad un successivo Decreto ministeriale, emanato dal Ministero dell'Economia e Finanza di concerto con il Ministero del Lavoro, il compito di individuare coefficienti di maggiorazione in modo da garantire che non ecceda il 10 % del costo del lavoro sostenuto.