

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **FEBBRAIO 2024**

Lecco, 23/02/2024

Spett.le clientela
- Loro sede -

www.studiodellera.it

IL NUOVO "DE MINIMIS" DAL 2024

A seguito dell'approvazione da parte della Commissione europea del Regolamento 2023/2831 del 13 dicembre 2023, è stato elevato dal 1° gennaio 2024 da 200 a 300 mila euro l'importo complessivo degli aiuti *de minimis* concessi da uno Stato membro a un'impresa unica nell'arco di 3 anni (il triennio è mobile).

Il massimale di 300.000 euro, al lordo di qualsiasi imposta o altro onere, si applica a prescindere:

-dalla forma di aiuto *de minimis*;

-dall'obiettivo perseguito;

-dal fatto che l'aiuto concesso dallo Stato membro sia finanziato interamente o parzialmente con risorse UE. Al superamento del massimale i nuovi aiuti non beneficiano delle disposizioni più favorevoli previste dal Regolamento.

In caso di fusioni o acquisizioni, ai fini del massimale, si devono considerare tutti gli aiuti precedentemente concessi a ciascuna delle imprese partecipanti alla fusione e gli aiuti concessi prima della fusione o dell'acquisizione restano legittimi.

Nelle ipotesi di scissione di un'impresa in due o più imprese distinte, invece, l'importo degli aiuti concessi prima della scissione è assegnato all'impresa che ne ha fruito (in linea di massima quella che rileva le attività per le quali sono stati utilizzati gli aiuti) o, se ciò non fosse possibile, è ripartito proporzionalmente sulla base del valore contabile del capitale azionario delle nuove imprese alla data effettiva della scissione.

Gli aiuti *de minimis* concessi a norma del nuovo regolamento non sono cumulabili con aiuti di Stato concessi per gli stessi costi ammissibili o con aiuti di Stato relativi alla stessa misura di finanziamento del rischio qualora tale cumulo superi le intensità o gli importi di aiuto più elevati stabiliti, per le specifiche circostanze di ogni caso, in un regolamento di esenzione per categoria o in una decisione della Commissione.

Gli aiuti *de minimis* che non sono concessi per specifici costi ammissibili o non sono a essi imputabili possono invece essere cumulati con altri aiuti di Stato concessi a norma di un regolamento d'esenzione per categoria o di una decisione adottata dalla Commissione.



RIDUZIONE CONTRIBUTIVA NEL SETTORE DELL'EDILIZIA PER L'ANNO 2023

Il decreto del Ministero del lavoro del 13 dicembre 2023, pubblicato il 10 gennaio 2024 nella sezione "Pubblicità legale" del sito internet www.lavoro.gov.it, ha confermato per l'anno 2023, nella misura dell'11,50%, la riduzione contributiva a favore delle imprese edili e, con la circolare n. 13/2024, l'Inps ha riepilogato la normativa e fornito le indicazioni operative per il godimento.

Lo sgravio si riferisce al periodo che va da gennaio 2023 a dicembre 2023 e si possono inviare le domande fino al 15 maggio 2024.

Le istanze per l'anno 2023:

- dovranno essere inviate esclusivamente, in via telematica, avvalendosi del modulo "Rid-Edil" - disponibile all'interno del Cassetto previdenziale del contribuente sul sito internet dell'Istituto www.inps.it - nella sezione "Comunicazioni on-line", funzionalità "Invio nuova comunicazione";
- saranno sottoposte a controllo automatizzato da parte dell'Inps circa la compatibilità dell'inquadramento aziendale con la riduzione;
- saranno definite entro il giorno successivo all'invio (in caso di esito positivo, visualizzabile all'interno del Cassetto previdenziale del contribuente, per il godimento del beneficio sarà attribuito alla posizione contributiva interessata il codice di autorizzazione "7N", per il periodo da gennaio 2024 ad aprile 2024).

Nel caso in cui dovesse essere accertata la non veridicità della dichiarazione resa dal datore di lavoro per accedere al beneficio, l'Inps, oltre alla dovuta attivazione nei riguardi dell'Autorità giudiziaria, devono procedere al recupero delle somme indebitamente fruite.

Il beneficio può essere fruito avvalendosi delle denunce contributive Uniemens fino al mese di competenza aprile 2024.

Caratteristiche della riduzione contributiva

Per i periodi di paga da gennaio 2023 a dicembre 2023, hanno diritto all'agevolazione contributiva i datori di lavoro classificati nel settore industria con i codici statistici contributivi da 11301 a 11305 e nel settore artigianato con i codici statistici contributivi da 41301 a 41305, nonché caratterizzati dai codici Ateco2007 da 412000 a 439909.

Il beneficio consiste in una riduzione sui contributi dovuti, nella misura dell'11,50%, per le assicurazioni sociali diverse da quella pensionistica e si applica ai soli operai occupati per 40 ore a settimana. Non spetta, quindi, per i lavoratori a tempo parziale. L'agevolazione non trova applicazione sul contributo, pari allo 0,30% destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

La base di calcolo dell'agevolazione:

- deve essere ridotta in forza delle disposizioni di cui all'articolo 120, commi 1 e 2, L. 388/2000, e all'articolo 1, commi 361 e 362, L. 266/2005;
- deve essere determinata al netto delle misure compensative eventualmente spettanti.



Condizioni di accesso al beneficio

L'accesso al beneficio è subordinato alle seguenti condizioni:

- possesso dei requisiti di regolarità contributiva, attestata tramite il documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, D.L. 338/1989, in materia di retribuzione imponibile;
- mancanza di condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente la data di applicazione dell'agevolazione.

La riduzione contributiva non spetta per quei lavoratori per i quali sono previste specifiche agevolazioni contributive ad altro titolo, che non ammettono il cumulo con altre riduzioni (ad esempio, l'esonero strutturale per l'occupazione giovanile o l'esonero per l'occupazione giovanile di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, L. 178/2020 e all'articolo 1, comma 297, L. 197/2022).

L'agevolazione non spetta in presenza di contratti di solidarietà, limitatamente ai lavoratori ai quali viene applicata la riduzione di orario.

TELELAVORO TRANSFRONTALIERO

È stato sottoscritto lo scorso 28 dicembre per l'Italia l'Accordo quadro sul telelavoro transfrontaliero nell'UE, nel SEE e in Svizzera, in vigore dal 1° gennaio 2024 (accordo quadro sull'applicazione dell'articolo 16, § 1, Regolamento (CE) 883/2004 nei casi di telelavoro transfrontaliero abituale).

L'Accordo consente di elevare la soglia percentuale dal 25% al 50% del tempo di lavoro complessivo svolto dal lavoratore nel Paese di residenza allo scopo di autorizzare il versamento dei contributi previdenziali in vigore nel Paese in cui ha sede l'impresa e rendendo quindi meno frequente il passaggio alla competenza della legislazione di sicurezza sociale del Paese di residenza.

L'accordo quadro facilita tra gli Stati firmatari la conclusione di deroghe individuali nell'interesse di una categoria di telelavoratori occupati e dei loro datori di lavoro, a condizione che siano soddisfatte determinate condizioni.

Può essere presentata richiesta di assoggettamento del lavoratore alla legislazione previdenziale dello Stato della sede legale o della sede di attività del datore di lavoro nel caso in cui:

- il suo Stato di residenza è diverso dallo Stato in cui ha sede legale o sede di attività il suo datore di lavoro,
e
- il suo telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza è inferiore al 50% dell'orario di lavoro totale
e
- la richiesta è effettuata con il consenso del datore di lavoro e del lavoratore.

ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE PERCETTORI ADI E SFL



L'Inps, con circolare n. 111 del 29 dicembre 2023, ha fornito le prime indicazioni relative all'esonero contributivo per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione (ADI) e del Supporto per la formazione e il lavoro (SFL) previsto dal D.L. 48/2023 (L. 85/2023).

In particolare, l'articolo 10, comma 1, ha previsto che: *"Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, 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 dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche [...]".*

Per effetto del rinvio operato dall'articolo 12, comma 10, D.L. n. 48/2023, all'articolo 10 del medesimo Decreto-Legge, l'esonero contributivo previsto per l'assunzione di soggetti beneficiari dell'ADI è riconosciuto anche in relazione alle assunzioni di soggetti beneficiari del SFL.

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, e degli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3, L. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario del SFL o dell'ADI iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

L'esonero contributivo per l'assunzione di soggetti beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro o di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati (escluse le assunzioni effettuate dalla pubblica Amministrazione), a prescindere che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, purché inseriscano l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL di cui all'articolo 5 del medesimo Decreto-Legge.

Rapporti di lavoro agevolati

L'esonero contributivo spetta per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, per le assunzioni effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale, di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro. Il medesimo esonero è altresì riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Le assunzioni/trasformazioni devono decorrere a fare data dal 1° gennaio 2024.

Inoltre, l'assunzione deve ritenersi riferita ai lavoratori beneficiari del Servizio per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione, e non anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita: è necessario che, alla data della prima assunzione incentivata, il lavoratore sia percettore della specifica misura (SFL o ADI). Il rispetto del suddetto requisito non è, invece, richiesto né nelle ipotesi di proroga del rapporto né nelle ipotesi di eventuale conversione a tempo indeterminato dello stesso.



Non rientrano nell'ambito di applicazione della norma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale, i rapporti di lavoro intermittente, e le prestazioni di lavoro occasionale (PRESTO).

L'incentivo spetta anche per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. 142/2001.

Misura e durata dell'esonero

L'agevolazione, in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, compreso il contratto di apprendistato, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, per la durata di dodici mesi.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 666,66 euro (8.000 euro /12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro (666,66 euro/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

L'esonero contributivo spetta anche in relazione alle assunzioni dei soggetti beneficiari del SFL o dell'ADI effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale: in tali ipotesi, l'esonero è riconosciuto, per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di dodici mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto di lavoro, nella misura del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

In questo caso, la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 333,33 euro (4.000 euro/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 10,75 euro (333,33 euro/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

In caso di trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto "nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2": ciò implica che l'esonero spetta nella misura del 100% della contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro, per la durata massima di dodici mesi decorrenti dalla data della trasformazione, a cui si aggiungono i periodi di esonero precedentemente fruiti in relazione all'assunzione con contratto a tempo determinato o stagionale, nella misura del 50% della contribuzione datoriale dovuta.

Non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- il contributo Tfr al Fondo tesoreria;



- il contributo ai Fondi di solidarietà;
 - il contributo pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.
- Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento. Come precisato per altre agevolazioni, il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, ivi comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Condizioni specifiche

Il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo in oggetto maggiorato delle già menzionate sanzioni civili, nelle seguenti fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro realizzatesi nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione:

- licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo;
- recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
- recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
- dimissioni del lavoratore per giusta causa.

AGEVOLAZIONI PART TIME CICLICO

L'Inps, con circolare n. 109 del 27 dicembre 2023, ha fornito chiarimenti in merito all'Indennità *una tantum* per l'anno 2022 e 2023 a favore dei lavoratori a tempo parziale ciclico.

Potranno usufruire del beneficio i titolari di tutti i rapporti di lavoro *part-time* nell'anno 2021, a prescindere dalla qualificazione formale degli stessi come verticali, misti od orizzontali, purché caratterizzati da una sospensione ciclica dell'attività lavorativa di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiore a 7 settimane e non superiore a 20 settimane. Il lavoratore, alla data di presentazione della domanda, non deve essere titolare:

- di altro rapporto di lavoro dipendente diverso da quello a tempo parziale ciclico;
- della Naspi
- di un trattamento pensionistico diretto.

Per i lavoratori interessati che hanno presentato la domanda per l'indennità *una tantum* 2022 nell'anno 2023, il controllo relativo alla non titolarità di altro rapporto di lavoro, di trattamento pensionistico diretto, nonché quello relativo alla non percezione dell'indennità Naspi, sarà effettuato non alla data di presentazione della domanda, bensì alla data del 30 novembre 2022.

Inoltre, come precisa l'Inps, è previsto il riconoscimento di una indennità *una tantum* di importo pari a 550 euro, per l'anno 2023, a favore dei lavoratori dipendenti di aziende private titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico nell'anno 2022.



L'indennità è riconosciuta ai lavoratori dipendenti di aziende private che siano stati titolari nell'anno 2022 di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico caratterizzato da periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa, e complessivamente non inferiori a 7 settimane e non superiori a 20 settimane, dovuti a sospensione ciclica della prestazione lavorativa.

In questo caso il requisito si intende soddisfatto qualora il lavoratore, nell'alternanza dei periodi di lavoro e non lavoro riferiti alla titolarità del contratto di lavoro nell'anno 2022, possa fare valere un periodo continuativo di non lavoro di almeno un mese e nel complesso un periodo di non lavoro non inferiore a 7 settimane e non superiore a 20 settimane. Inoltre, ai fini dell'accesso all'indennità *una tantum*, il lavoratore non deve essere titolare di un trattamento pensionistico diretto al momento della presentazione della domanda.

ESONERO LAVORATRICI MADRI

Giunge alla piena operatività la disciplina prevista dalla legge di Bilancio 2024 per l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli, con esclusione del lavoro domestico, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. L'INPS, nella circolare n. 27 del 2024, riepiloga le condizioni di spettanza, le regole per richiederlo e quelle per fruire del beneficio.

La legge di Bilancio 2024 (L. n. 213/2023) ha previsto la spettanza del beneficio in favore delle lavoratrici che, nel periodo ricompreso dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, soddisfino il requisito richiesto dalla citata disposizione, vale a dire risultino essere madri di tre figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 18 anni. Lo stesso beneficio spetta altresì in favore delle lavoratrici che, nel periodo ricompreso dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024, risultino essere madri di due figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 10 anni. L'esonero è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, 100% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare e applicare su base mensile, anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro part-time.

Come accedere al beneficio

Le lavoratrici pubbliche e private titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono comunicare al loro datore di lavoro la volontà di avvalersi dell'esonero, rendendo noti al medesimo datore di lavoro il numero dei figli e i codici fiscali di due o tre figli. È altresì possibile per la lavoratrice comunicare direttamente all'Istituto le informazioni relative ai codici fiscali dei figli, attraverso un applicativo che sarà prossimamente approntato.

Recupero incentivo 01.2024

Il recupero dell'incentivo relativo ai periodi pregressi, a partire dal mese di gennaio 2024, potrà essere effettuato nei flussi Uniemens dei mesi di marzo, aprile e maggio 2024.



Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Cordiali saluti.

STUDIO DELL'ERA
Studio Dell'Era Consulenti del Lavoro Associati

