

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **APRILE 2024**

Lecco, 23/04/2024

Spett.le clientela  
- Loro sede -

[www.studiodellera.it](http://www.studiodellera.it)

**DECRETO LEGGE PNRR-QUATER: LE NOVITÀ PER IL LAVORO**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 52/2024 il D.L. 2 marzo 2024, n. 19, rubricato “Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”: di seguito si sintetizzano le principali disposizioni per professionisti e aziende in materia di lavoro.

Articolo 29	Contenuto
Comma 1	<p><b>Durc: modifica all'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006</b></p> <p>Viene riscritto l'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006.</p> <p>Innanzitutto si specifica che i benefici normativi e contributivi sono subordinati, oltre che al Durc, all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 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.</p> <p><b>Viene introdotto il nuovo comma 1175-bis</b></p> <p>Sulla base di tale disposizione si consente l'accesso ai benefici in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.</p>



<p>Comma <a href="#">2</a></p>	<p><b>Appalto</b></p> <p>Viene modificato nuovamente l'articolo 29, D.lgs. 276/2003.</p> <p>Innanzitutto, viene aggiunto un nuovo comma 1-<i>bis</i>, dove si prevede che al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto sia corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto.</p> <p>Viene, poi, modificato il comma 2, prevedendo che il regime di solidarietà previsto in materia di appalto si applichi anche all'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro nei casi di cui all'articolo 18, comma 2 (somministrazione illecita) nonché ai casi di appalto e di distacco irregolari.</p>
<p>Comma 3</p>	<p><b>Sanzioni</b></p> <p>Il comma 3 va a sostituire quanto previsto dall'articolo 1, comma 445, L. 145/2018, stabilendo che siano aumentate del 30% le sanzioni in materia di lavoro per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione di cui all'articolo 3, D.L. 12/2002, convertito, con modificazioni, dalla L. 73/2002 (lavoro irregolare) e del 20% per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 18, D.lgs. 276/2003 (somministrazione illecita), all'articolo 12, D.lgs. 136/2016 (obblighi di comunicazione in materia di distacco), e all'articolo 18-<i>bis</i>, commi 3 e 4, D.lgs. 66/2003 (durata media massima orario di lavoro, riposo giornaliero e settimanale).</p>
<p>Comma 4</p>	<p><b>Sanzioni penali in materia di intermediazione e somministrazione</b></p> <p>Il comma 4 modifica l'articolo 18, D.lgs. 276/2003.</p> <p>Innanzitutto, si modifica il comma 1, reintroducendo sanzioni di carattere penale per una serie di illeciti relativi all'intermediazione e la somministrazione.</p> <p>L'esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione (articolo 4, comma 1, lettere a) e b)), è punito con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 2 mesi o dell'ammenda da 600 a 3.000 euro.</p> <p>L'esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale (articolo 4, comma 1, lettere d) ed e)), è punito con la pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda da 900 a 4.500 euro. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da 300 a 1.500 euro.</p> <p>Viene, poi, modificato il comma 2 dell'articolo 18, D.lgs. 276/2003, nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.</p> <p>Con modifica del comma 5-<i>bis</i> del medesimo provvedimento, si prevede che, nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore siano puniti con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione</p>



	<p>Viene, poi, aggiunto il nuovo comma 5-ter, che reintroduce il reato di somministrazione fraudolenta: quando la somministrazione di lavoro è attuata con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda di 100 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.</p> <p>Nel nuovo comma 5-quater si stabilisce che gli importi delle sanzioni previste dall'articolo 18, D.lgs. 276/2003, siano aumentati del 20% ove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.</p> <p>Al comma 5-quinquies viene stabilito che l'importo delle sanzioni previste dall'articolo 18, D.lgs. 276/2003, non possa, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro.</p> <p>Infine, il nuovo comma 5-sexies assegna il 20% dell'importo delle somme versate in sede amministrativa, ai sensi dell'articolo 15, D.lgs. 124/2004, e dell'articolo 21, comma 2, primo periodo, D.lgs. 758/1994, per l'estinzione degli illeciti di cui all'articolo 29, D.L 19/2024, al Fondo risorse decentrate dell'INL per la valorizzazione del personale del medesimo Ispettorato (articolo 1, comma 445, lettera e), secondo periodo, L. 145/2018).</p>
Comma 5_	<p><b>Somministrazione fraudolenta</b></p> <p>Viene abrogato l'articolo 38-bis, D.lgs. 81/2015 (in materia di somministrazione fraudolenta, ora disciplinata dall'articolo 18, D.lgs. 276/2003).</p>
Comma 6	<p><b>Prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato</b></p> <p>Viene sostituito il comma 354 dell'articolo 1, L. 197/2022:</p> <p><i>"In caso di superamento del limite di durata (attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore) previsto dal co. 344, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli di cui al co. 344, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ciascun lavoratore al quale si riferisce la violazione, salvo che la violazione del co. 344 da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124".</i></p>
Commi 7-9_	<p><b>Lista di conformità INL</b></p> <p>All'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in caso non emergano violazioni o irregolarità, l'INL rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente tramite il sito istituzionale del medesimo Ispettorato e denominato "Lista di conformità INL". L'iscrizione nell'elenco informatico è effettuata nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679.</p> <p>I datori di lavoro cui è stato rilasciato l'attestato non sono sottoposti, per un periodo di 12 mesi dalla data di iscrizione, a ulteriori verifiche da parte dell'INL nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.</p> <p>In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'INL provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità INL.</p>



Comma 10	<p><b>Verifica congruità incidenza manodopera</b></p> <p>Nell'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, prima di procedere al saldo finale dei lavori, il responsabile del progetto, negli appalti pubblici, e il committente, negli appalti privati, verificano la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva, nei casi e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 8, comma 10-<i>bis</i>, D.L. 76/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 120/2020.</p>
Commi 12	<p><b>Appalti privati: versamento del saldo finale</b></p> <p>Negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 500.000 euro, il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro a carico del committente.</p>
Commi15-17	<p><b>Esonero contributivo lavoratori domestici</b></p> <p>Al fine di promuovere il miglioramento, anche in via progressiva, del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni di lavoro, di cura e di assistenza in favore delle persone anziane non autosufficienti e a favorire la regolarizzazione del lavoro di cura prestato al domicilio della persona non autosufficiente, a decorrere dalla data che sarà comunicata dall'Inps, in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani, con un'età anagrafica di almeno 80 anni, invalidi civili e titolari dell'indennità di accompagnamento, è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro domestico, nel limite massimo di importo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base trimestrale, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p>Il datore di lavoro destinatario della prestazione deve possedere un valore dell'Isee per le prestazioni agevolate di natura sociosanitaria, in corso di validità, non superiore a 6.000 euro.</p> <p>Il beneficio non spetta nel caso in cui tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro o persona del suo nucleo familiare sia cessato un rapporto di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani da meno di 6 mesi, nonché in caso di assunzione di parenti o affini, salvo le eccezioni previste dall'articolo 1, comma 3, secondo periodo, nn. 1-5, D.P.R. 1403/1971.</p>
<b>Articolo 30</b>	<b>Misure per il rafforzamento dell'attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo</b>
Comma 1	<p><b>Omissioni ed evasioni contributive</b></p> <p>Il comma 1 dell'articolo 30 modifica, a decorrere dal 1° settembre 2024, l'articolo 116, comma 8, L. 388/2000.</p> <p>Innanzitutto, si prevede che, in caso di omissione contributiva, se il pagamento dei contributi o premi è effettuato entro 120 giorni, in unica soluzione, spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, la maggiorazione di 5,5 punti del Tur non trova applicazione.</p> <p>Viene modificata anche la disciplina dell'evasione contributiva, connessa a registrazioni, denunce o dichiarazioni obbligatorie omesse o non conformi al vero, attuate con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi mediante l'occultamento di rapporti di lavoro in essere, retribuzioni erogate o redditi prodotti, ovvero di fatti o notizie rilevanti per la determinazione</p>



	<p>dell'obbligo contributivo. L'evasione comporta il pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30%, fermo restando che la sanzione civile non può essere superiore al 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Se la denuncia della situazione debitoria è effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, e comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile pari, in ragione d'anno, al Tur maggiorato di 5,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia. Il Tur è maggiorato di 7,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi è effettuato entro 90 giorni dalla denuncia.</p> <p>La sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura agevolata è subordinata al versamento della prima rata.</p> <p>Viene aggiunta la nuova lettera b-bis), dove si prevede che, in caso di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli enti impositori ovvero a seguito di verifiche ispettive, il versamento della sanzione civile, per omissione o per evasione, nella misura del 50%, se il pagamento dei contributi e premi è effettuato, in unica soluzione, entro 30 giorni dalla notifica della contestazione. In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura è subordinata al versamento della prima rata.</p>
Comma 2	<p><b>Mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze</b></p> <p>A decorrere dal 1° settembre 2024, in caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori (articolo 116, comma 10, L. 388/2000) sono dovuti gli interessi legali di cui all'articolo 1284, cod. civ.. La disciplina oggi vigente prevede, viceversa, Tur maggiorato di 5,5 punti, con la sanzione civile che non può essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p>
Comma 3	<p><b>Riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali</b></p> <p>Viene modificato l'articolo 116, comma 15, lettera b), L. 388/2000: potrà essere concessa la riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali in caso di crisi, riconversione o ristrutturazione aziendale per i quali siano stati adottati i provvedimenti di concessione del trattamento di integrazione salariale straordinario e, comunque, in tutti i casi di crisi che presentino particolare rilevanza sociale ed economica in relazione alla situazione occupazionale locale e alla situazione produttiva del settore e che rendono probabile l'insolvenza.</p>
Commi 5-8_	<p><b>Informazioni rese dall'Inps</b></p> <p>A decorrere dal 1° settembre 2024 l'Inps mette a disposizione del contribuente ovvero del suo intermediario gli elementi e le informazioni in suo possesso riferibili allo stesso contribuente, acquisiti direttamente o pervenuti da terzi, relativi ai rapporti di lavoro, agli imponibili e agli elementi rilevanti ai fini della determinazione degli obblighi contributivi. Il contribuente può segnalare all'Inps eventuali fatti, elementi e circostanze da quest'ultimo non conosciuti.</p> <p>Con deliberazione del CdA Inps, assunta con la maggioranza assoluta dei componenti in carica, sono individuati i criteri e le modalità con cui gli elementi e le informazioni sono messi a disposizione del contribuente e sono indicate, altresì, le fonti informative, la tipologia di</p>



	<p>informazioni da fornire al contribuente, le fattispecie di esclusione, i criteri, le modalità e i termini di comunicazione tra quest'ultimo e l'Amministrazione, assicurate anche a distanza mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici, nonché i livelli di assistenza e i rimedi per la regolarizzazione di eventuali inadempimenti contributivi.</p> <p>La regolarizzazione degli inadempimenti contributivi, secondo le modalità e i termini indicati con la deliberazione, comporta l'applicazione, in ragione della violazione contestata, delle seguenti sanzioni civili, ai sensi dell'articolo 116, comma 8, L. 388/2000:</p> <p>a) in caso di omissione contributiva, della sanzione, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;</p> <p>b) in caso di evasione contributiva, della sanzione, in ragione d'anno, pari al Tur maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p> <p>In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura ridotta è subordinata al versamento della prima rata.</p> <p>In caso di mancata regolarizzazione e di mancato pagamento nei termini indicati, l'Inps procede alla notifica al contribuente dell'importo della contribuzione omessa, con l'applicazione delle seguenti sanzioni civili, ai sensi dell'articolo 116, comma 8, L. 388/2000:</p> <p>a) nelle ipotesi relative all'omissione contributiva, nella misura, in ragione d'anno, pari al Tur maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;</p> <p>b) nelle ipotesi relative all'evasione contributiva, nella misura, in ragione d'anno, pari al 30%; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 60% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p>
<p>Commi 10-14</p>	<p><b>Attività di controllo Inps mediante banche dati</b></p> <p>Dal 1° settembre 2024, senza pregiudizio dell'eventuale ulteriore accertamento ispettivo, le attività di controllo e addebito dei contributi previdenziali, ivi compresi i contributi dovuti in caso di utilizzo di prestatori di lavoro formalmente imputati a terzi ovvero a titolo di responsabilità solidale, possono fondarsi su accertamenti eseguiti d'ufficio dall'Inps sulla base di elementi tratti anche dalla consultazione di banche di dati dell'Istituto medesimo o di altre P.A., alle quali l'Istituto possa accedere in base alla legislazione vigente, e dalla comparazione dei relativi dati, da cui si deducano l'esistenza e la misura di basi imponibili non dichiarate o la fruizione di benefici contributivi, esenzioni o agevolazioni, comunque denominate, in tutto o in parte non dovuti.</p> <p>Gli uffici Inps possono:</p> <p>a) invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a comparire di persona o per mezzo di rappresentanti per fornire dati e notizie rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti;</p> <p>b) invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a esibire o trasmettere atti e documenti rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti;</p> <p>c) inviare ai contribuenti questionari relativi a dati e notizie di carattere specifico rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti o nei confronti di altri contribuenti con i quali abbiano intrattenuto rapporti, con invito a restituirli compilati e firmati;</p> <p>d) invitare ogni altro soggetto a esibire o trasmettere, anche in copia fotostatica, atti o documenti rilevanti concernenti specifici rapporti intrattenuti con il contribuente e a fornire i chiarimenti relativi, nonché a rendere dichiarazioni su questionari trasmessi dall'Inps.</p>



Gli inviti e le richieste sono trasmessi, in via prioritaria, tramite pec. Dalla data di notificazione decorre il termine fissato dall'ufficio per l'adempimento, che non può essere inferiore, in ogni caso, a 15 giorni.

Sulla base delle risultanze dell'attività accertativa effettuata d'ufficio, l'Inps può formare avviso di accertamento, da notificare al contribuente prioritariamente tramite pec. Qualora il contribuente esegua il pagamento integrale dei contributi dovuti entro 30 giorni dalla notifica dell'avviso di accertamento, si applica la sanzione civile nella misura di cui all'articolo 116, comma 8, lettera c), L. 388/2000.

Nel giudizio di accertamento negativo dell'obbligo contributivo ovvero di opposizione all'avviso di addebito, la mancata comparizione all'invito di cui al comma 11, lettera a), ovvero l'omessa comunicazione, in tutto o in parte, dei dati, delle notizie e dei documenti richiesti ai sensi delle lettere b), c) e d) del medesimo comma 11 costituiscono argomenti di prova ai quali il giudice di merito può attribuire rilevanza, anche in via esclusiva, ai fini della decisione.

### [CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO MILLE PROROGHE: LE NOVITÀ PER IL LAVORO](#)

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28 febbraio 2024 la L. 18/2024, di conversione del D.L. 215/2023 (c.d. Decreto Mille Proroghe). Si segnalano le seguenti novità per il lavoro e l'amministrazione del personale.

#### **Contratti a termine**

Viene prorogata fino al 31 dicembre 2024 la possibilità di individuare, per giustificare rapporti a termine nel momento in cui la durata complessiva del rapporto supera i 12 mesi anche a seguito di proroghe e rinnovi, esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi (articolo 18, comma 4-bis).

Si segnala che la data sopra indicata rappresenta il termine ultimo per sottoscrivere contratti a termine, che superino la soglia di 12 mesi, sulla base di ragioni che prescindono dalla contrattazione collettiva: la scadenza del contratto potrà infatti essere successiva a tale data.

Si ricorda, infine, che nel contratto dovranno essere specificate le ragioni, temporanee e oggettive, che rientrano nelle causali sopra indicate e che giustificano la durata a termine di quel contratto.

#### **Lavoro sportivo**

Le figure degli istruttori presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, dei direttori tecnici, e degli istruttori presso società sportive, già iscritte presso il Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo hanno diritto di optare, entro il 30 giugno 2024, per il mantenimento del regime previdenziale già in godimento.

Viene prevista l'esenzione fino al 31 dicembre 2024 dalla ritenuta alla fonte relativa ai premi corrisposti ad atleti e tecnici per i risultati ottenuti nelle competizioni sportive (articolo 14, comma 2-bis, 2-ter e 2-quater).



### Ravvedimento speciale

Il ravvedimento speciale (pagamento di un diciottesimo del minimo edittale delle sanzioni irrogabili previsto dalla legge, oltre all'imposta e agli interessi dovuti) si applica anche alle violazioni riguardanti le dichiarazioni validamente presentate relative al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2022. A tale fine, il versamento delle somme dovute può essere effettuato in un'unica soluzione entro il 31 marzo 2024 ovvero in 4 rate di pari importo da versare, rispettivamente, entro il 31 marzo 2024, entro il 30 giugno 2024, entro il 30 settembre 2024 ed entro il 20 dicembre 2024. Sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi nella misura del 2% annuo. La regolarizzazione di cui al presente comma si perfeziona con il versamento di quanto dovuto in un'unica soluzione ovvero con il versamento della prima rata entro il 31 marzo 2024 e con la rimozione delle irregolarità od omissioni.

### LA TASSAZIONE DEI FRINGE BENEFIT PER L'ANNO 2024

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 5/E/2024, ha fornito indicazioni in merito alla gestione dei *fringe benefit* nell'anno 2024.

In particolare, con tale circolare il Fisco ha chiarito i seguenti aspetti:

- i *fringe benefit*, per l'anno 2024, non concorrono a formare il reddito dei lavoratori entro il limite complessivo di 1.000 euro. Tale soglia è innalzata a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico. A tal fine il lavoratore dovrà dichiarare di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli;
- i datori di lavoro dovranno informare le RSU ove presenti in azienda dell'utilizzo del beneficio;
- rientrano nelle soglie di esenzione anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica, del gas naturale, e le somme erogate per le spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa;
- per prima casa si intende l'abitazione principale utile per ottenere le detrazioni sugli interessi passivi del mutuo o dei canoni di locazione;
- le spese rimborsabili esentasse devono riguardare immobili a uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, nei quali essi dimorino abitualmente, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese;
- nelle spese per l'affitto rientra il canone risultante dal contratto di locazione regolarmente registrato e pagato nell'anno;
- il datore di lavoro deve acquisire e conservare per eventuali controlli, la documentazione necessaria per giustificare che il rimborso è stato considerato nel limite di esenzione fiscale e contributiva. In alternativa il datore di lavoro potrà acquisire e conservare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà da parte del lavoratore che attesti il ricorrere dei presupposti previsti dalla norma.

In relazione alla nuova tassazione dei prestiti, l'Amministrazione finanziaria afferma che il D.L. 145/2023 ha previsto che: per i prestiti a tasso variabile, si deve prendere a riferimento il Tur vigente alla data di scadenza di ciascuna rata; per i prestiti a tasso fisso, invece, il Tur da considerare è quello vigente alla data di concessione del prestito ovvero alla data di stipula del contratto di accollo / subentro / rinegoziazione / surroga del mutuo. Tale disposizione è valida a decorrere dal periodo d'imposta 2023.





## ESONERO PER LE ASSUNZIONI DI DONNE DISOCCUPATE VITTIME DI VIOLENZA

Con la recente Legge di Bilancio è stata prevista una specifica agevolazione contributiva - in favore dei datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del c.d. Reddito di libertà – che consiste nell'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.

Con recente circolare n. 41/2024 l'Inps ha offerto le proprie indicazioni operative.

Viene ricordato come la norma specifichi puntualmente la durata dell'agevolazione, in relazione alle differenti tipologie contrattuali esistenti:

- se l'assunzione è stata effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero spetta per 12 mesi dalla data dell'assunzione;
- se successivamente, il già menzionato contratto a termine viene trasformato a tempo indeterminato, l'esonero si prolunga fino a 18 mesi dalla data dell'assunzione;
- se l'assunzione è stata effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di 24 mesi dalla data dell'assunzione.

Viene quindi meglio indicata la definizione delle lavoratrici con rapporto agevolabile, ovvero donne vittime di violenza, senza figli o con figli minori, seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali, beneficiarie della misura denominata "Reddito di libertà". Si tratta di donne residenti nel territorio italiano che siano cittadine italiane o comunitarie oppure, in caso di cittadine di Stato extracomunitario, in possesso di regolare permesso di soggiorno.

Questi i requisiti necessari:

1. essere disoccupata, ovvero soggetto privo di impiego che ha presentato la DIA (dichiarazione di immediata disponibilità) al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro;
  2. essere percettrice del Reddito di libertà, nel senso che l'agevolazione spetta solo in relazione alle assunzioni di donne percettrici del Reddito di libertà, e non anche alle donne che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del contributo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita.
- In via di prima applicazione, tuttavia, è stato stabilito che l'esonero contributivo in oggetto, per le assunzioni effettuate nell'anno 2024, può essere riconosciuto anche in relazione alle assunzioni di donne che siano state fruitrici del Reddito di libertà nel 2023.

Considerata la misura massima annua dell'esonero, in precedenza indicata, risulta che la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale, riferita al periodo di paga mensile sia pari a 666,66 euro (8.000 euro/12); nel caso di rapporti di lavoro instaurati/trasformati o 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. Nel caso di rapporti di lavoro *part time*, il massimale dell'agevolazione deve essere ridotto in proporzione alla durata del lavoro contrattualmente svolto.

La circolare ricorda che, come di consueto, l'esonero in discorso non riguarda i premi Inail e le contribuzioni minori Inps, che vengono elencate in dettaglio.



Una particolare indicazione viene fornita anche in relazione al tempo di durata massima dell'esonero, in precedenza già indicato, in funzione delle distinte tipologie contrattuali. Viene infatti specificato come l'incentivo spetti anche in caso di proroga del rapporto a tempo determinato, ciò fino al raggiungimento del limite di esonero di 12 mesi complessivi a partire dalla data di assunzione, previsti per il tipo contrattuale.

Viene inoltre ricordato che il periodo di fruizione dell'esonero potrà essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, essendo in tale situazione consentito il suo differimento.

Da ricordare, inoltre, come tale misura di esonero spetti nei limiti delle risorse specificatamente stanziare e che l'Inps, pertanto, autorizzerà la fruizione della misura solo dopo avere verificato la sufficiente capienza di risorse.

Secondo la regola generale, l'agevolazione deve sottostare al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati ex D.lgs. 150/2015, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori. Maggiori specifiche sono rinvenibili nella circolare Inps innanzi citata.

Restano basilari, anche in tale frangente ed in relazione al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, le disposizioni fissate ex articolo 1, commi 1175 e 1176, L. 296/2006:

- regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale (Durc);
- 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 OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Viene fatto notare come l'esonero in commento sia rivolto a tutti i datori di lavoro del settore privato; dunque, si caratterizzi come intervento generalizzato verso soggetti che operano in ogni settore economico del Paese; per tali motivi il predetto esonero non rientra nella disciplina relativa agli aiuti concessi dallo Stato ossia mediante risorse statali.

Riguardo la possibilità di cumulo di varie agevolazioni, l'Inps riconosce che l'esonero possa essere cumulato con altre misure agevolative, non essendo questo espressamente escluso, solo laddove sussista un residuo di contribuzione teoricamente agevolabile e sempre nei limiti della medesima contribuzione dovuta. Tale coordinamento con altre misure, è possibile a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi. Valutando infine la sequenza, secondo cui potrà operarsi l'eventuale cumulabilità tra gli esoneri, si informa che la stessa dovrà avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula, ove così previsto, con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta".

La circolare citata propone inoltre alcuni esempi di cumulo.



### **RAPPORTO BIENNALE SULLA PARITA' UOMO DONNA**

Il portale telematico per la redazione del **rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti**, normalmente in scadenza il 30 aprile, sarà reso disponibile per la compilazione sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al link <https://servizi.lavoro.gov.it>, **a partire dal 3 giugno 2024**. Infatti, è in corso una revisione dell'applicativo informatico al fine di semplificare la presentazione del rapporto, anche grazie a nuove funzionalità di precompilazione e di recupero delle informazioni pregresse.

**Le aziende dovranno redigere il rapporto per il biennio 2022-2023 entro e non oltre il 15 luglio 2024**, esclusivamente tramite detto applicativo. Restano confermate le modalità generali di compilazione previste dal decreto adottato il 29 marzo 2022 dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità.

Le aziende che intendono partecipare a procedure pubbliche per le quali sia richiesta la presentazione del rapporto biennale potranno produrre copia di quello già presentato con riferimento al precedente biennio (2020/2021), integrando la documentazione con il rapporto per il biennio 2022/2023 entro il termine del 15 luglio.

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**

