

## Le novità 2024 per il lavoro

La legge di bilancio per l'anno finanziario 2024 (L. 213/2023) introduce numerose novità in ambito previdenziale e fiscale. Tuttavia, le novità dettate dalla Legge di bilancio per il 2024 non sono le uniche introdotte: il Consiglio dei ministri ha dato il via libera definitivo a quattro decreti legislativi attuativi della delega fiscale di cui alla Legge 111/2023. Uno di questi, particolarmente, avrà un forte impatto sui redditi da lavoro, a cominciare dalla rivisitazione delle aliquote Irpef e dei rispettivi scaglioni di reddito. Di seguito riportiamo le principali novità.

### 1. Estensione del limite del fringe benefit

Sulla scia di quanto già straordinariamente previsto negli anni 2022 e 2023 (v. da ultimo art. 40, D.L. 48/2023) nella legge di bilancio 2024 si torna ad innalzare provvisoriamente il limite di esenzione dei fringe benefit fissato dall'art. 51, c. 3, terzo periodo del TUIR. Nel 2023, infatti, il limite era stato elevato da euro 258,23 a euro 3.000 ed esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico.

Per il 2024, invece, si opta per una misura di intervento diversamente bilanciata:

- il limite di esenzione ordinario di 258,23 passa a 1.000 euro in misura generalizzata per tutti i lavoratori dipendenti;
- mentre per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, c. 2, del TUIR, il limite passa a 2.000 euro.

L'intervento comporta la non concorrenza ai fini IRPEF del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, ai sensi del citato terzo comma dell'art. 51.

Inoltre, viene ampliato l'elenco dei beni ceduti e dei servizi prestati rientranti nel più ampio plafond di esenzione. Oltre alle voci già presenti nei pregressi interventi in materia, ossia:

- il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale (concessione che nel 2023 era riservata solo ai lavoratori con figli a carico);
- le spese per l'affitto della prima casa;
- le spese per gli interessi del mutuo, sempre relativo alla prima casa.

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; l'esenzione si applica ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell'articolo 51 del TUIR ed è subordinata al rilascio, da parte del lavoratore dipendente, di una dichiarazione nella quale deve indicare il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico.

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...).

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.

In caso di superamento delle somme di fringe previste, il sostituto d'imposta deve applicare la ritenuta fiscale nel periodo paga in cui è superata la soglia di euro 1.000 elevata a 2.000 euro per i soggetti con figli a carico. Tuttavia, ove sia chiaro e certo il superamento della predetta soglia, la ritenuta dovrà essere applicata sin dal primo periodo di paga (rif. Min. Fin., circ. 326/E/1997). 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.

A tal fine si precisa che:

- sono fiscalmente a carico i figli che abbiano un reddito non superiore a euro 2.840,51 (per il computo di tale limite si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili). Per i figli di età non superiore a ventiquattro anni, tale limite di reddito è elevato a euro 4.000;
- la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al 31 dicembre di ogni anno; pertanto occorre verificare il superamento o meno del limite reddituale alla data del 31 dicembre 2024 e, nell'evenienza il dipendente deve avvertire il datore di lavoro per i conguagli del caso;
- qualora i genitori si accordino per attribuire l'intera detrazione per figli a carico a quello dei due con reddito complessivo di ammontare più elevato, il beneficio spetta a entrambi, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore.

Come per le analoghe precedenti agevolazioni, il lavoratore sarà chiamato a presentare una ulteriore autodichiarazione in cui saranno elencate le spese per le quali si chiederà il rimborso.

Infine, tenuto conto che i fringe benefit rappresentano delle pure liberalità concesse dal datore di lavoro al lavoratore dipendente, senza alcuna connessione diretta o indiretta di tipo corrispettivo con

la prestazione di lavoro, oltre a non scontare alcuna penalizzazione fiscale e contributiva (poiché non concorrono a formare il reddito del lavoratore), assumono altresì le seguenti caratteristiche:

- non sono pignorabili;
- non sono sequestrabili;
- non rilevano ai fini dell’Assegno Unico Universale;
- non rilevano ai fini dell’assegno alimentare;
- non rilevano ai fini dell’ISEE.
- non rilevano ai fini dell’ottenimento di prestiti o mutui

## **2. Lavoro domestico – Contrasto all’evasione fiscale**

Per contrastare l’evasione fiscale e contributiva nel settore del lavoro domestico, Agenzia delle entrate e INPS scambieranno le proprie banche dati per effettuare un’analisi delle informazioni utili a fare emergere redditi non dichiarati. L’interscambio tra due enti partorirà una nuova dichiarazione precompilata da dove emergeranno automaticamente eventuali anomalie o incongruenze tra quanto rilevato dalle denunce contributive e quanto risultante dall’anagrafe tributaria. Ciò consentirà di mettere in campo una serie di interventi volti alla corretta ricostruzione della posizione reddituale e contributiva dei lavoratori domestici. Sulla base dei dati dichiarati in fase di assunzione di un collaboratore domestico o di un badante sarà possibile, per l’Agenzia delle Entrate, ricostruire la retribuzione imponibile fiscalmente, data dalla paga periodica moltiplicata le ore lavorate; dati, questi, di cui sempre dispone l’INPS con riferimento ai rapporti di lavoro censiti.

## **3. Smart-working e lavoratori fragili (art. 18-bis, D.L. 145/2023, L. 191/2023)**

Prorogato al 31.3.2024 il termine in materia di lavoro agile per i genitori lavoratori con figli minori di anni 14 e per i c.d. “lavoratori fragili”.

## **4. Aumento soglia del De minimis Regolamento UE 2023/2831**

Il 13.12.2023 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell’Unione Europea, il nuovo Regolamento De Minimis (Regolamento UE n. 2023/2831) applicabile dall’1.1.2024 al 31.12.2030, che aumenta da euro 200.000 a euro 300.000 il massimale di aiuti che un’impresa può ricevere, nell’arco di tre anni, da parte di uno stato membro. Ricordiamo che Regolamento si applica agli aiuti concessi alle imprese di qualsiasi settore, ad eccezione dei seguenti aiuti:

- a) aiuti concessi a imprese operanti nel settore della produzione primaria di prodotti della pesca e dell’acquacoltura;
- b) aiuti concessi alle imprese attive nella trasformazione e commercializzazione dei prodotti della pesca e dell’acquacoltura, quando l’importo dell’aiuto è fissato in base al prezzo o al quantitativo di prodotti acquistati o immessi sul mercato;
- c) aiuti concessi a imprese operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli;
- d) aiuti concessi a imprese operanti nel settore della trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli in uno dei seguenti casi:



- e) qualora l'importo dell'aiuto sia fissato in base al prezzo o al quantitativo di tali prodotti acquistati da produttori primari o immessi sul mercato dalle imprese interessate;
- f) qualora l'aiuto sia subordinato al fatto di venire parzialmente o interamente trasferito a produttori primari;
- g) aiuti concessi a favore di attività connesse all'esportazione verso paesi terzi o Stati membri, ossia aiuti direttamente collegati ai quantitativi esportati, alla costituzione e gestione di una rete di distribuzione o ad altre spese correnti connesse con l'attività d'esportazione;
- h) aiuti subordinati all'uso di prodotti e servizi nazionali rispetto a quelli di importazione.

### **5. Tasso di interesse 2024 (D.M. 29.11.2023 del MEF)**

A decorrere dall'1.1.2024, tenuto conto del rendimento medio annuo lordo dei titoli di Stato e del tasso d'inflazione annuo registrato, viene modificato il tasso degli interessi legali di cui all'art. 1284 del c.c. La nuova misura è fissata al 2,50% in ragione d'anno. Dimezzato, dunque, rispetto al 2023.

### **6. Dalla riforma fiscale nuovi scaglioni IRPEF**

Per il periodo d'imposta 2024, vengono rimodulate le aliquote Irpef progressive e gli scaglioni di reddito da applicarsi in sede di determinazione dell'imposta lorda, riducendoli a tre:

<b>2023</b>	
<b>SCAGLIONI 2023</b>	<b>ALIQUOTE 2023</b>
Fino a 15.000 euro	23%
Da 15.001 euro a 28.000 euro	25%
Da 28.001 a 50.000 euro	35%
Oltre i 50.000 euro	43%
<b>2024</b>	
<b>SCAGLIONI 2024</b>	<b>ALIQUOTE 2024</b>
Fino a 28.000 euro	23
Da 28.001 a 50.000 euro	35%
Da 50.000 euro	43%

Sale anche la detrazione per lavoro dipendente di 75 euro, da euro 1880,00 a euro 1955,00. Cambia dunque dal 2024 la soglia di esenzione dalle imposte sui redditi da lavoro dipendente che passa da 8.145 euro a 8.500 euro, allineandosi a quanto previsto per i pensionati.

Di conseguenza cambia leggermente anche la soglia di reddito per il diritto a Trattamento Integrativo (TIR) che spetta ai lavoratori la cui imposta sia superiore alle detrazioni di lavoro dipendente; il reddito di riferimento avrà un decremento di euro 75,00 per effetto dell'aumento delle detrazioni fiscali.

## **7. Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico lavoratori dipendenti**

Prosegue anche per il 2024, la riduzione del cuneo contributivo a carico dei lavoratori dipendenti di 6 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, al netto del rateo di tredicesima. Tale esonero è incrementato di un ulteriore punto percentuale, raggiungendo i 7 punti percentuali complessivi, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima. La novità, rispetto agli scorsi anni sta nel fatto che tale esonero non ha alcun effetto sul rateo di tredicesima che, dunque, sconterà l'aliquota IVS piena e non concorrerà ai fini della determinazione degli scaglioni agevolabili provvidenzialmente. Restano esclusi dall'agevolazione i rapporti di lavoro domestico.

## **8. Detassazione lavoro festivo e notturno per i lavoratori del settore turistico/alberghiero**

Al fine di sostenere l'occupazione nel settore del turismo, la Legge di Bilancio per il 2024, sulla scia dell'art. 39-bis del D.L. 48/2023, ripropone un credito d'imposta, denominato Trattamento Integrativo Speciale, a favore dei lavoratori del settore con diritto a retribuzioni per lavoro notturno e straordinario festivo. Per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024, ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n.287 e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto 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, effettuate nei giorni festivi (medesima formulazione della norma precedente). I lavoratori, come per lo scorso anno, devono dichiarare di non aver prodotto redditi di lavoro dipendente, nel periodo d'imposta 2023, superiori a euro 40.000. Il trattamento integrativo viene corrisposto dal datore di lavoro su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito conseguito nell'anno 2023 anche da più datori di lavoro. Le somme erogate sono indicate nella certificazione unica relativa all'anno di competenza. Il datore di lavoro recupera l'importo del trattamento erogato al dipendente tramite credito d'imposta da compensare sul modello F24 del mese stesso in cui tale trattamento viene erogato.

L'art. 5, L. 287/1991, indica i seguenti "esercizi" quali datori di lavoro destinatari cui fare riferimento per l'applicazione del trattamento integrativo ai dipendenti:

- esercizi di ristorazione, per la somministrazione di pasti e di bevande (ristoranti, trattorie, tavole calde, pizzerie, birrerie ed esercizi similari);
- esercizi per la somministrazione di bevande (bar, caffè, gelaterie, pasticcerie ed esercizi similari);

- esercizi di cui alle lettere A) e B), in cui la somministrazione di alimenti e di bevande viene effettuata congiuntamente ad attività di trattenimento e svago, in sale da ballo, sale da gioco, locali notturni, stabilimenti balneari ed esercizi similari;
- esercizi di cui alla lettera B), nei quali è esclusa la somministrazione di bevande alcoliche di qualsiasi gradazione.

## **9. Decontribuzione delle lavoratrici con figli**

Facendo salvo quanto stabilito in merito all'esonero IVS di 6 e 7 punti percentuali, per i periodi di paga dall'1.1.2024 al 31.12.2026, alle lavoratrici madri di due o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, sempre ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, viene riconosciuto un esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali a suo carico. La decontribuzione spetta fino a:

- per le madri di 2 figli, fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo;
- per le madri con 3 più figli, fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile.

## **10. Detassazione premi di produttività**

Confermata anche per il 2024 l'imposizione al 5% sulle somme erogate a titolo di premi di risultato in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali, in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e alle somme pagate a titolo di partecipazione agli utili, entro il limite complessivo di 3.000 euro annuo per i lavoratori dipendenti del settore privato titolari di contratto di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato), che abbiano percepito nell'anno di imposta precedente, redditi da lavoro dipendente di importo non superiore a euro 80.000.

## **11. La nuova compensazione dei crediti**

Modificato l'art. 17, D.Lgs. 241/1997, in riferimento all'utilizzo della compensazione dei crediti, attraverso l'inserimento del comma 1-bis. La novella stabilisce che la compensazione dei crediti di qualsiasi importo maturati a titolo di contributi nei confronti dell'INPS può essere effettuata:

- 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;
- 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;
- 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.

## **12. Asili nido**

Per i genitori dei bimbi nati a decorrere dall'1.1.2024, con valore ISEE del nucleo familiare fino a 40.000 euro, ove sia già presente almeno un figlio di età inferiore ai dieci anni, arriva l'incremento del bonus asili nido a 2.100 euro.

## **13. Congedi parentali**

Falla salva la durata complessiva tra i due genitori di 9 mesi indennizzati (10/11 indennizzati qualora il reddito del lavoratore sia inferiore a 2,5 volte l'assegno sociale), l'indennizzo del congedo è pari a:

- 1 mese all'80%, alternativamente fra i due genitori (con figli entro i 6 anni);
- 1 mese al 60%, alternativamente fra i due genitori (con figli entro i 6 anni);
- I restanti mesi restano al 30%.

Per il solo anno 2024 il secondo mese sarà indennizzato all'80 % anziché al 60%.

La presente misura si applica ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023.

## **14. Agevolazioni assunzioni 2024**

Non sono state confermate per il 2024 le misure rivolte all'assunzione di giovani under 36 e donne c.d. "svantaggiate" pari al 100% della contribuzione previdenziale: questo comporta un ritorno al passato, stante la possibilità di utilizzare le misure strutturali già esistenti, quali l'esonero del 50% per l'assunzione di under 30 e l'esonero del 50% per l'assunzione di donne svantaggiate previsto dalla L. 92/2012. Di seguito riportiamo una breve panoramica delle misure ad oggi in vigore.

### **1. Decontribuzione Sud**

Sarà possibile utilizzare fino al 30.06.2024 la c.d. "Decontribuzione Sud", ovvero la misura che agevola le imprese con sede nelle regioni del Mezzogiorno garantendo un esonero contributivo del 30 per cento per ogni dipendente impiegato. L'agevolazione è stata prevista dalla Legge di Bilancio 2021 fino al 2029, ma trattandosi di una misura che rientra nella disciplina degli aiuti di Stato necessita dell'autorizzazione della Commissione Europea per essere operativa. Al momento la Commissione ha prorogato l'applicabilità della decontribuzione fino al 30 giugno 2024. In questo

modo, tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, delle Regioni del Meridione potranno continuare a beneficiare dell'esonero contributivo del 30 per cento almeno fino a tale data. Spetta per tutti i rapporti di lavoro dipendente ad esclusione del settore agricolo, finanziario e dei contratti di lavoro domestico.

La misura, ricordiamo, è prevista fino al 2029 ma con massimali di sgravio differenti:

- 30 per cento fino al 31 dicembre 2025;
- 20 per il 2026 e il 2027;
- 10 per il 2028 e il 2029.

## **2. Assunzioni stabili di giovani under 30**

È previsto per la durata di 36 mesi uno sgravio contributivo del 50% entro il massimale annuo di 3.000 euro (da riparametrare mensilmente e riproporzionare in caso di contratto a tempo parziale) in caso di assunzioni e/o trasformazioni a tempo indeterminato di giovani che non abbiano compiuto il trentesimo anno d'età e non abbiano mai avuto un contratto di lavoro a tempo indeterminato nell'arco della loro vita lavorativa.

## **3. Sgravio per assunzioni donne svantaggiate**

È prevista una riduzione pari al 50% dei contributi posti a carico del datore di lavoro (art. 4, comma 11, Legge 28 giugno 2012, n. 92) entro il massimale annuo di 3.000 euro (da riparametrare mensilmente e riproporzionare in caso di contratto a tempo parziale). In particolare, gli incentivi riguardano:

- donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”;
- donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi”.

L'agevolazione è concessa per un massimo di 12 mesi in caso di assunzione a termine, elevati a 18 in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o nel caso di assunzione ab origine a tempo indeterminato.

#### **4. Sgravio per assunzione Beneficiari di Assegno di Inclusione (AdI) e Supporto per la formazione e il lavoro (SFL):**

Il decreto Lavoro ha previsto, con decorrenza 1.01.2024, per i datori di lavoro privati che assumono beneficiari dell'AdI e del SFL un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, a seconda del tipo di assunzione:

- a tempo indeterminato, pieno o parziale, o apprendistato: esonero dal versamento del 100% dei contributi a carico azienda, esclusi premi Inail, per un massimo di 12 mesi, nel limite di 8.000 euro annui, riparametrati e applicati su base mensile, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Restituzione: nel caso di licenziamento (diverso dalla giusta causa o giustificato motivo soggettivo) del soggetto nei 24 mesi, il datore deve restituire il beneficio fruito, maggiorato di sanzioni civili. Vale anche nel caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (GMS) dichiarato illegittimo, recesso alla fine del periodo di formazione, recesso in prova e dimissioni per giusta causa;
- a termine: esonero dal versamento del 50% dei contributi a carico dell'azienda, esclusi premi Inail, per un massimo di 12 mesi (non oltre la durata del rapporto), nel limite di 4.000 euro annui, riparametrati e applicati su base mensile;
- 
- trasformazione a tempo indeterminato: esonero previsto nel limite massimo di 24 mesi (max 12 a termine al 50% + 12 per indeterminato al 100%).

L'esonero verrà riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo, purché gli stessi inseriscano l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL.

#### **5. Super deduzione per le nuove assunzioni a tempo indeterminato**

Il D.Lgs. 216/2023 ha introdotto un nuovo incentivo che consiste, per il solo 2024, nella maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato, nella seguente misura:

- + 20% per tutte le assunzioni a tempo indeterminato;
- + 30% per chi assume lavoratori "svantaggiati", ovvero:
  - persone con disabilità;
  - donne di qualsiasi età con almeno 2 figli minori o prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in aree svantaggiate;
  - ex percettori del reddito di cittadinanza che non abbiano i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione;
  - lavoratori con sede di lavoro ubicata al sud;
  - giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile/under 30;
  - donne vittime di violenza;
  - minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare.

La misura si rivolge ai titolari di reddito d'impresa e agli esercenti arti e professioni che hanno esercitato l'attività nel periodo d'imposta in corso al 31.12.2023 per almeno 365 giorni: non possono,

invece, applicare la deduzione le società e gli enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.

Determinante per l'utilizzo di tale misura è l'incremento occupazionale e lo stesso:

- rileva a condizione che il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2023 sia superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta precedente;
- va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Importante, infine, sottolineare come nessun costo sia riferibile all'incremento occupazionale nel caso in cui, alla fine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2023, 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 31.12.2023.

## **6. Donne vittime di violenza**

La legge di Bilancio ha previsto uno sgravio contributivo totale in favore dei datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza beneficiarie del Reddito di libertà. Tale sgravio è riconosciuto nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui e per la durata di:

- 24 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato;
- 12 mesi se l'assunzione è a termine;
- 18 mesi se si tratta di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti

Studio Professionale Associato Magnoni - Riboli