

## SGRAVI ED ESONERI ANNO 2024

Al 31/12/2023 vanno a scadere una serie di esoneri contributivi, che renderanno alcune tipologie di assunzioni meno appetibili rispetto all'anno da poco conclusosi.

Di contro, ne vengono inseriti degli altri, anche alla luce del nuovo contesto normativo (termine del reddito di cittadinanza)

### **Giovani under 36**

Tale esonero era stato prorogato fino al 31/12/23 e prevedeva uno sgravio totale per i datori di lavoro del settore privato che assumono giovani di età inferiore a 36 anni con assunzione contratto a tempo indeterminato o stabilizzano giovani assunti a termine. Occorreva, inoltre, per beneficiare dello sgravio, che il lavoratore non fosse stato occupato con un contratto a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso della sua intera vita lavorativa e che il datore di lavoro, nei primi sei mesi dall'instaurazione del rapporto di lavoro, non licenziasse, per giustificato motivo oggettivo, il lavoratore assunto con le agevolazioni ovvero un altro lavoratore inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore assunto con l'esonero nella medesima unità produttiva.

Il beneficio consisteva nell'abbattimento in misura totale dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro all'INPS, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui e per un periodo al massimo pari a 36 mesi (48 mesi per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).

**Non essendo sopraggiunta una proroga, si tornerà alla [misura strutturale del beneficio](#) con l'esonero contributivo parziale nella misura del 50% e il limite massimo di importo fruibile a titolo di sgravio pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.**

**Si assisterà inoltre ad un mutamento dei requisiti del lavoratore che non dovrà aver compiuto i 30 anni e non dovrà essere stato mai occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.**

Sono esclusi i rapporti di **lavoro domestico e intermittente**

### **Sgravio donne**

Scade il 31 dicembre 2023 anche la misura totale dello sgravio per l'assunzione di donne:

- che hanno almeno 50 anni di età e sono disoccupate da oltre 12 mesi;
- di qualsiasi età, se residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità di genere, con un tasso di disparità uomo - donna che superi di almeno il

25% la disparità media uomo-donna, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (come individuate dal [decreto interministeriale n. 365 del 2023](#));

- di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

La misura agevolata in vigore fino al 31 dicembre 2023, prevede una riduzione pari al 100% dei contributi posti a carico del datore di lavoro per 18 mesi in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o nel caso di assunzione ab origine a tempo indeterminato.

**Anche per tale misura, non essendovi stata alcuna proroga dal 2024, si ritorna a quanto previsto dalla L. n. 92/2012, che prevede una riduzione pari al 50% dei contributi posti a carico del datore di lavoro per un massimo di:**

**- 12 mesi in caso di assunzione a termine;**

**- 18 mesi in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o nel caso di assunzione ab origine a tempo indeterminato.**

**Il reddito di libertà sostiene le donne in condizione di maggiore vulnerabilità anche attraverso l'indipendenza economica.** Con il comma 187 della legge di Bilancio 2024 istituisce un finanziamento permanente, pari a 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024-2026 e a 6 milioni annui a decorrere dal 2027.

Al fine di favorire il percorso di uscita dalla violenza delle donne vittime di violenza che sono disoccupate, il comma 191 in commento riconosce l'esonero del versamento dei contributi previdenziali nella misura del 100%, con esclusione dei premi INAIL, a favore dei datori di lavoro privati che provvedono all'assunzione nel triennio 2024-2026 donne che beneficino del reddito di libertà. Lo sgravio è riconosciuto nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile e, in sede di prima applicazione, si applica anche a favore delle donne vittime di violenza che hanno beneficiato della richiamata misura nel 2023.

La durata dell'esonero è di:

- 24 mesi, se l'assunzione è a tempo indeterminato;

- 12 mesi, se l'assunzione è a termine, anche in somministrazione;

- 18 mesi, se il contratto è trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato considerando come data iniziale quella dell'assunzione a termine.

Lo sgravio può essere riconosciuto entro il limite massimo di 1,5 milioni di euro per il 2024;

E' affidato all'INPS il monitoraggio delle minori entrate contributive che derivano dagli sgravi, e, qualora, anche in via prospettica, emerga il raggiungimento del limite di spesa non saranno considerate ulteriori domande.

## **Bonus NEET**

Il bonus NEET per l'assunzione di giovani, che consente al datore di lavoro di ricevere, per un periodo di 12 mesi, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali si applica alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° giugno e il 31 dicembre 2023, di giovani che:

- a) alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;
- b) non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione (NEET);
- c) siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

Se il giovane assunto ha un'età compresa tra i 25 e i 29 anni, occorre inoltre verificare che ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) mancanza di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) mancanza di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) completamento della formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) assunzione in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, oppure in settori economici caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna di almeno il 25%.

**Questo incentivo viene rimpiazzato dal bonus assunzioni per i percettori del nuovo supporto per la formazione e il lavoro e dell'assegno di inclusione.**

## **Decontribuzione Sud: agevolazione prorogata al 30 giugno 2024**

È stata, invece, prorogata la **Decontribuzione Sud**, 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.

Con la decisione C(2023) 9018 final del 15 dicembre 2023, la Commissione ha dunque **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.

### **Superdeduzione per le nuove assunzioni a tempo indeterminato**

La vera **novità** per il 2024 è quella inserita nel primo decreto attuativo della **riforma fiscale**, il **Dlgs n. 216/2023 (articolo 4)**. Si tratta di una super deduzione che si applicherà solo per il 2024, in attesa di una più completa e strutturata riforma del reddito delle società e degli incentivi alle imprese, come previsto dalla [legge delega](#). Consiste nella maggiorazione del **costo del lavoro ammesso in deduzione** in presenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato, che determina una diminuzione della base imponibile ulteriore rispetto a quella ordinaria.

Secondo detta norma per i titolari di reddito d'impresa e per gli esercenti arti e professioni, il costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è maggiorato, ai fini della determinazione del reddito, di un importo pari al 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale determinato in base a specifiche regole. La maggiorazione vale solo ai fini IRES/IRPEF (quindi non ai fini IRAP) e si attuerà attraverso una variazione in diminuzione in sede di dichiarazione dei redditi.

La norma ha un ambito applicativo molto esteso in quanto interessa tutte le imprese, in qualsiasi forma costituite e, quindi, sia le imprese individuali che quelle societarie.

Inoltre, possono fruirne anche gli esercenti arti e professioni, che svolgono l'attività sia in forma individuale che, nel silenzio della norma, si presume anche sotto forma associativa o di società professionale.

Per tutti questi soggetti, però, è prevista una condizione essenziale: infatti, l'agevolazione spetta solo ai soggetti che hanno esercitato l'attività, nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023, per almeno **365 giorni**.

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

L'incremento occupazionale:

- rileva a condizione che il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 sia superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta precedente;
- per evitare utilizzi della norma con finalità elusive, va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Oltre a ciò il numero totale dei dipendenti (compresi quelli a tempo determinato) al 31 dicembre 2024 deve essere superiore a quello medio dell'esercizio 2023. Per questa condizione non è richiesto di considerare i decrementi delle società facenti parte del medesimo gruppo.

Dal punto di vista operativo, il costo riferibile all'incremento occupazionale è pari al minor importo tra:

- il costo effettivo relativo ai nuovi assunti;

- l'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico ai sensi dell'art. 2425, comma 1, lettera B), n. 9), c.c. rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.

Inoltre, viene precisato che:

- i costi riferibili al personale dipendente sono imputati temporalmente in base alle regole applicabili ai fini della determinazione del reddito del contribuente. Ciò vuol dire, ad esempio, che, per i soggetti in contabilità semplificata e per gli esercenti arti e professioni, detti costi rilevano secondo il principio di cassa;

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

In questo caso la deduzione del costo del personale, determinata secondo le modalità di cui sopra viene incrementata del 20%

Al fine di incentivare l'assunzione di particolari categorie di soggetti, il costo riferibile a ciascun nuovo assunto, anche ai fini della determinazione dell'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico è moltiplicato per coefficienti di maggiorazione laddove il nuovo assunto rientra in una delle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela.

Tra essi vi sono

- o persone con disabilità;
- o giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile (under 30);
- o donne di qualsiasi età con almeno due figli minori;
- o ex percettori del reddito di cittadinanza che non integrino i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione;
- o minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare.

Gli incentivi, dunque, premiano i datori di lavoro che aumentano il numero di **dipendenti a tempo indeterminato**, ancora di più se appartenenti alle categorie più fragili, incrementando la deduzione del 30%

### **Bonus assunzione per i percettori di SFL e ADI**

Il bonus per l'assunzione dei percettori del reddito di cittadinanza è venuto meno dal 31 dicembre, ma è sostituito dalle **nuove agevolazioni** previste per i due nuovi strumenti individuati: il **supporto per la formazione e il lavoro** e l'**assegno di inclusione**.

**L'ADI** prevede un'integrazione al reddito del nucleo familiare fino a 6.000 euro l'anno (500 euro mese) moltiplicato per la scala di equivalenza sulla base dei componenti, e un'integrazione per l'affitto fino a un massimo di 3.360 euro annui o pari a 1.800 euro per nuclei composti da over 67 o con disabili gravi o non autosufficienti.

L'integrazione, nel rispetto dei requisiti economici e soggettivi e previa iscrizione alla piattaforma **SIISL**, è erogata mensilmente per un periodo continuativo non superiore a diciotto mesi e può

essere rinnovato, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di dodici mesi. Allo scadere dei periodi di rinnovo di dodici mesi è sempre prevista la sospensione di un mese.

Ricordiamo altresì che anche che **i percettori del SFL** dal 1° settembre 2023, nel rispetto dei requisiti soggettivi ed economici, hanno diritto per la partecipazione alle misure di attivazione lavorativa ad un importo mensile di 350 euro.

Tale importo è erogato per tutta la durata della misura entro il limite massimo di 12 mensilità, non rinnovabili, mediante bonifico mensile da parte dell'INPS. L'erogazione del beneficio da parte dell'INPS è subordinata all'inserimento nel SIISL dell'effettivo inizio di una delle attività sopra richiamate da parte dei competenti servizi.

Il supporto per la formazione e lavoro è partito, come si diceva, già lo scorso 1° settembre con l'attivazione della citata piattaforma SIISL, creata - non solo per gli ex redditi - per mettere le persone occupabili e/o in cerca di lavoro nella condizione di potersi candidare in maniera proattiva per offerte di lavoro o percorsi di formazione messi a disposizione sulla stessa piattaforma da datori di lavoro, Agenzie per il Lavoro, Enti- anche del Terzo Settore- Società ed Associazioni che si occupano di tutela e promozione del lavoro, formazione e riqualificazione.

Il **decreto lavoro**, infatti, nel disciplinare le due nuove misure ha previsto anche l'introduzione di specifici **bonus assunzione**.

Si tratta di un **esonero** dal versamento della **contribuzione** previdenziale che viene concesso per l'attivazione di un **contratto** subordinato:

- a tempo indeterminato, pieno o parziale, di apprendistato o di trasformazione da tempo determinato;
- a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale.

Nel primo caso il bonus consiste in un **esonero totale** dal versamento della contribuzione a carico del datore di lavoro nel limite massimo di **8.000 euro annui** per un anno. Sono esclusi i premi e i contributi da versare all'INAIL.

Nel secondo, invece, il bonus spetta per il **50 per cento** della **contribuzione** nel limite di **4.000 euro** per un anno e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro.

La trasformazione del contratto a tempo determinato agevolato consente di poter beneficiare di ulteriori 12 mesi agevolati (in tal caso si avranno complessivamente 24 mesi di agevolazione). Nel caso della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato vi è anche il recupero, come in generale previsto per tale fattispecie, della contribuzione addizionale pari all'1.4%.

L'esonero è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro che inseriscono l'offerta di lavoro nel SIISL, ciò vale anche per le APL (Agenzie per il Lavoro), che sono dei chiari punti di riferimento quali attori in questo nuovo assetto, confermato dal decreto Lavoro. Ciò a maggior ragione nella veste di attori che si occupano di intermediazione ed anche formazione. Ai fini del legittimo riconoscimento degli esoneri, è necessario che, alla data della prima assunzione/trasformazione incentivata (a partire dal 01/01/24), 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.

Sono previste anche agevolazioni per l'attivazione di **attività lavorative autonome**

L'esonero per le assunzioni, a termine o a tempo indeterminato, è fruibile nel rispetto delle norme inerenti le agevolazioni, in presenza della regolarità contributiva (DURC) e del rispetto della contrattazione collettiva - di tutti i livelli - sottoscritta dalle OOSS dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il decreto Lavoro subordina l'applicabilità dell'esonero contributivo per l'assunzione dei soggetti beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione al rispetto di talune condizioni specificamente previste.

In caso di licenziamento effettuato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione del lavoratore beneficiario del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione, che il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito.

L'importo che il datore di lavoro è tenuto a restituire è pari all'intero ammontare dell'incentivo fruito, quindi, dell'esonero relativo alla contribuzione datoriale, con applicazione delle sanzioni civili calcolate in base al tasso di riferimento maggiorato di 5,5 punti percentuali in ragione di anno.

La restituzione dell'incentivo non è dovuta allorquando l'interruzione del rapporto di lavoro si verifichi a seguito di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo.

Per conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante, il datore di lavoro dovrà inoltrare all'INPS la domanda di ammissione all'agevolazione.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali:

- calcolerà l'ammontare del beneficio spettante in base alle informazioni sul Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
- consulterà, qualora ricorrano le condizioni previste dai regolamenti comunitari in materia di aiuti "de minimis", il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere l'agevolazione richiesta;
- fornirà, qualora risulti che il lavoratore sia percettore del SFL o dell'ADI e che vi sia sufficiente capienza di aiuti "de minimis" in capo al datore di lavoro, un riscontro di accoglimento della domanda.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.

### **Incentivi all'assunzione dei disoccupati: bonus NASpI**

Nel 2024 sono in vigore anche misure che non rappresentano delle novità. Una di queste è il **bonus per l'assunzione di disoccupati**, un'agevolazione prevista dalla **Legge Fornero** (articolo 2 comma 10-bis della legge del 28 giugno 2012 n. 92).

Riguarda nello specifico le persone che percepiscono un **trattamento di NASpI**.

Consiste in un contributo mensile pari al **20 per cento** dell'**indennità mensile residua** che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, riconosciuto per ciascuna mensilità della retribuzione concessa al lavoratore.

Viene riconosciuto ai **datori di lavoro** (comprese le cooperative e le agenzie di somministrazione) che assumono lavoratori disoccupati, senza vincoli di età, a tempo pieno e indeterminato o con trasformazione da tempo determinato.

Il **contributo** è concesso per ciascuna mensilità della retribuzione concessa al lavoratore, per un periodo massimo di **2 anni**. La misura dell'incentivo è stata rideterminata dall'articolo 24 del Dlgs n. 150/2015, che è intervenuto sulla precedente disposizione.

L'importo spettante non può superare la **retribuzione** del lavoratore stesso. Il contributo, inoltre, non eccedere l'**indennità NASpI** percepita dal lavoratore. L'agevolazione **non spetta** per nei casi individuati dalla normativa, cioè per quei lavoratori *“che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.”*

### **Bonus assunzione over 50**

Consiste in un **esonero contributivo pari al 50 per cento** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali fino al raggiungimento dell'importo di **3.000 euro**.

Il secondo, invece, previsto dalla **legge Fornero**, spetta ai datori di lavoro che assumono a tempo determinato o indeterminato soggetti con almeno **50 anni** e **disoccupati da almeno 12 mesi**.

In questo caso spetta un **esonero contributivo pari al 50 per cento** della **retribuzione** mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per:

- 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato;
- 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione da tempo determinato.

Sono esclusi i rapporti di **lavoro domestico e intermittente**.

### **Donne vittime di violenza**

I potenziali destinatari dell'agevolazione sono tutti i datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori (studi professionali, associazioni, fondazioni) ivi compresi quelli agricoli e con la sola esclusione di quelli domestici, alla luce della specialità del rapporto. Anche gli Enti pubblici Economici e le società pubbliche a capitale privato possono essere interessati all'assunzione agevolata. Sono, invece, escluse le Pubbliche Amministrazioni e le “Authority” come, ad esempio, la Banca d'Italia, la Consob e gli Uffici dei Garanti.

Le donne, potenziali portatrici del beneficio, sono ben identificate dal Legislatore: esse sono quelle che risultano disoccupate ai sensi dell'[art. 19](#) del [D.L.vo n. 150/2015](#) e che sono beneficiarie di aiuti erogati dal Fondo per il reddito di libertà per le vittime di violenza ([art. 105-bis](#) del [D.L. n. 34/2020](#)). Durante il 2024 potranno essere assunte con tale agevolazione anche le donne, disoccupate, che hanno fruito di aiuti a carico del Fondo nel corso del 2023.

L'incentivo all'assunzione, consiste in uno sgravio contributivo (con esclusione dei premi e dei contributi assicurativi INAIL) pari al 100% sulla quota a carico del datore di lavoro entro un tetto

di 8.000 euro, riparametrato su base mensile (666,66 euro quale misura massima), senza alcun riflesso negativo sulla pensione futura.

La durata del beneficio è strettamente correlata alla tipologia contrattuale: in caso di assunzione a tempo indeterminato, anche parziale, è di 24 mesi. La norma non esclude la possibilità di una assunzione attraverso l'apprendistato

Se l'assunzione avviene con contratto a tempo determinato, anche in somministrazione (cosa non esclusa dalla norma), la durata massima del beneficio è di 12 mesi, pur se il rapporto, a termine, dovesse sfiorare tale limite massimo.

In caso di trasformazione a tempo indeterminato del precedente rapporto a termine, lo sgravio contributivo viene riconosciuto per 18 mesi.

Il beneficio previsto dal comma 191 è, comunque, un aiuto di Stato: da ciò discende che lo stesso deve rientrare all'interno del "de minimis", disciplinato, a partire dal 1° gennaio 2024 e fino al 31 dicembre 2030, dal Regolamento UE n. 2013/2831 che ha sostituito il precedente Regolamento n. 2014/1407, ampliando fino a 300.000 euro per tre esercizi finanziari (l'attuale ed i due precedenti) il tetto degli aiuti per i quali non occorre che lo Stato richieda una specifica autorizzazione a Bruxelles ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3 del Trattato dell'Unione.