

Ai
Signori Clienti
Loro Sedi

Informativa n. 02 del 26.02.2024

- a) Durc di congruità per la manodopera edilizia: aggiornamenti;**
- b) Esonero parità di genere 2023;**
- c) Decreto flussi extracomunitari, rinviati i click day del 2024;**
- d) Incentivi per le assunzioni effettuate nel 2024;**

a) Durc di congruità per la manodopera edilizia: aggiornamenti.

La CNCE (Commissione nazionale paritetica per le Casse edili) ha pubblicato le nuove FAQ del 17 gennaio 2024 in materia di **DURC di congruità della manodopera edilizia**.

Le nuove FAQ sono piuttosto importanti, soprattutto la n.3 e la n.4, dedicate rispettivamente agli oneri per il conferimento a impianto autorizzato e alle impalcature e al nolo dei ponteggi, che - per entrambi - la CNCE precisa non rilevare nel costo dei lavori edili.

Si ricorda, *come già evidenziato nella ns. informativa n. 04 del 04.08.2023*, per i lavori pubblici, la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva è richiesta dal committente o dall'impresa affidataria in occasione della presentazione dell'ultimo stato di avanzamento dei lavori da parte dell'impresa, prima di procedere al saldo finale dei lavori.

Per i lavori privati, invece, la congruità dell'incidenza della manodopera deve essere dimostrata prima dell'erogazione del saldo finale da parte del committente; a tal fine, l'impresa affidataria presenta l'attestazione riferita alla congruità dell'opera complessiva.

Un'altra FAQ è infine dedicata al costo del lavoro degli operatori archeologici o degli operatori addetti al restauro impegnati nella realizzazione dell'opera e rientranti nella declaratoria degli impiegati, il quale - spiega la CNCE - può essere utilizzato come giustificativo per il raggiungimento della congruità attraverso l'esibizione del cedolino paga.

Di seguito il link per accedere alle FAQ aggiornate:

<https://www.cnce.it/congruita/>

b) Esonero parità di genere 2023.

L'articolo 5 della Legge n. 162/2021 prevede un esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del D.lgs. n. 198/2006.

Tale certificazione attesta le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale e parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere, alla tutela della maternità.

L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro è pari all'1% nel limite massimo di 50.000 euro annui.

Il beneficio è fruito dai datori di lavoro in riduzione dei contributi previdenziali a loro carico e in relazione alle mensilità di validità della certificazione della parità di genere. In caso di revoca della certificazione le imprese interessate sono tenute a darne tempestiva comunicazione all'INPS e al Dipartimento per le pari opportunità.

La fruizione dell'esonero contributivo è subordinata:

- *alla regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e all'assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, cui è subordinato il rilascio del DURC;*
- *al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;*
- *all'assenza di provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi adottati dall'INL;*
- *al possesso della certificazione della parità di genere.*

Con **Messaggio n. 4614 del 21 dicembre 2023** l'INPS ha annunciato che sul proprio sito internet è stato rilasciato il nuovo modulo di istanza online per consentire *l'invio delle richieste di accesso al beneficio* da parte dei datori di lavoro privati che **hanno conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2023.**

Le domande possono essere presentate fino al 30 aprile 2024 e devono contenere le seguenti informazioni:

- i dati identificativi del datore di lavoro;
- la dichiarazione sostitutiva (DPR n. 445/2000) di essere in possesso della certificazione della parità di genere;
- il periodo di validità della certificazione, indicando a tal fin la data di rilascio della stessa;
- la retribuzione mensile, l'aliquota datoriale e la forza aziendale medie stimate per il periodo di validità.

All'esito dell'elaborazione delle istanze, alle posizioni contributive alle quali verrà riconosciuto l'esonero, sarà attribuito il codice di autorizzazione (CA) "4R".

c) Decreto flussi extracomunitari, rinviati i click day del 2024.

Differiti i click day per le domande di ingresso di lavoratori extracomunitari nel territorio dello Stato per il triennio 2023-2025 nell'ambito delle 151.000 quote autorizzate dal Governo per il 2024 con il Decreto Flussi (D.P.C.M. 27 settembre 2023).

Lo rende noto il Ministero dell'interno con circolare n. 641 del 29 gennaio 2024 e lo ufficializza il D.P.C.M. 19 gennaio 2024 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1° febbraio 2024.

Il D.P.C.M. 27 settembre 2023, recante programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2023-2025, ha previsto una quota complessiva di 452.000 cittadini stranieri per l'ingresso in Italia per motivi di lavoro subordinato stagionale e non stagionale e di lavoro autonomo, fissando, per le diverse tipologie di lavoratori, il calendario dei "click days" il 5, il 7 e il 12 febbraio.

Per evitare che tali termini si sovrappongano con il completamento dell'istruttoria delle istanze presentate nell'ambito del decreto flussi per l'anno 2023, è stato emanato il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 19 gennaio 2024 che ha modificato le date dei click days.

Il D.P.C.M. in parola è stato annunciato dal Ministero del lavoro con comunicato stampa del 30 gennaio 2024, congiuntamente alla notizia della emanazione della circolare n. 641 del 29 gennaio 2024 del Ministero dell'interno.

Come riportato nel D.P.C.M. 19 gennaio 2024 e anticipato nella circolare, i termini di cui all'art. 8 del D.P.C.M. del 27 settembre 2023, vale a dire 5, 7 e 12 febbraio 2024, **sono differiti rispettivamente al 18, 21 e 25 marzo 2024.**

Pertanto:

- il 18 marzo dalle ore 9 potranno essere inviate le domande per i lavoratori subordinati non stagionali cittadini di Paesi che hanno accordi di cooperazione con l'Italia;
- il 21 marzo dalle ore 9 potranno essere inviate le domande per gli altri lavoratori subordinati non stagionali (anche del settore dell'assistenza familiare e socio-sanitaria);
- il 25 marzo dalle ore 9 potranno essere inviate le domande per i lavoratori stagionali.

Il Ministero dell'Interno emanerà le specifiche operative.

d) Incentivi per le assunzioni effettuate nel 2024.

Con l'entrata in vigore della legge di bilancio 2024 si definisce il quadro delle agevolazioni all'assunzione per il 2024. Con la presente, analizziamo i **principali incentivi contributivi ed economici.**

GIOVANI

Per le assunzioni effettuate nel 2024 sono operativi esclusivamente i **due esoneri strutturali**, riepilogati di seguito.

ESONERO UNDER 30	
Riferimenti	Art. 1, cc. 100 ss., Legge 27 dicembre 2017, n. 205
Beneficiari	Datori di lavoro privati.
Condizioni	1. assunzione a tempo indeterminato e trasformazione di precedenti rapporti a termine di soggetti che non abbiano compiuto 30 anni di età alla data dell'assunzione o della conversione a tempo indeterminato e che non siano stati

	<p>occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro (eventuali periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione);</p> <p>2. mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato purché, alla data del mantenimento in servizio, non abbia compiuto 30 anni di età. Sono esclusi dall'agevolazione i contratti di apprendistato, di lavoro intermittente, di lavoro domestico e con qualifica di dirigente.</p>
Agevolazione	<p>L'agevolazione consiste nella riduzione del 50% contributi previdenziali complessivi a carico dei datori di lavoro (esclusi i premi e i contributi dovuti all'Inail), nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, per massimo 36 mesi.</p> <p>Non rientra tra gli aiuti di Stato e pertanto non è subordinata ad autorizzazione UE.</p>

STUDENTI E APPRENDISTI DI PRIMO E TERZO LIVELLO UNDER 30	
Riferimenti	Legge di Bilancio 2023 (Legge 29 dicembre 2022, n. 197)
Beneficiari	Datori di lavoro privati di tutti i settori di attività.
Condizioni	Assunzioni a tempo indeterminato di giovani che, nei 6 mesi precedenti, hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro almeno al 30% delle ore di alternanza o periodi di apprendistato c.d. di primo livello (per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore) o periodi di apprendistato c.d. di terzo livello (di alta formazione e ricerca).
Agevolazione	L'agevolazione consiste nello sgravio nella misura del 100% dei contributi previdenziali complessivi a carico dei datori di lavoro (esclusi i premi e i contributi dovuti all'Inail), nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile, per massimo 36 mesi.

PERSONE CON DISABILITÀ

DISABILI	
Riferimenti	Art. 13 Legge 12 marzo 1999, n. 68
Beneficiari	Datori di lavoro privati.
Condizioni	Assunzione con contratto a tempo indeterminato, determinato o stabilizzazione di lavoratore con disabilità.
Agevolazione	L'incentivo consiste nel riconoscimento di un contributo economico calcolato in percentuale sulla retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali erogata al lavoratore con disabilità. La percentuale (dal 35% al 70%) e la durata dell'incentivo (da 12 a 60 mesi) sono modulati in base al grado e alla tipologia di disabilità e al rapporto di lavoro instaurato.

DONNE

Per il 2024 sono operativi i seguenti esoneri, il primo strutturale, il secondo previsto per il triennio 2024-2026. Per le donne svantaggiate di riduce la decontribuzione che passa dal 100% al 50%.

DONNE SVANTAGGIATE	
Riferimenti	Legge Fornero (art.4, co. da 9 a 11, Legge n. 92/2012)
Beneficiari	Datori di lavoro privati.
Condizioni	Assunzione di donne svantaggiate. L'agevolazione è riconosciuta se l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzano un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra i lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Agevolazione	L'incentivo consiste in una riduzione del 50%, senza massimali, della contribuzione complessivamente dovuta dai datori di lavoro, compresi i premi assicurativi e i contributi dovuti all'Inail, per le assunzioni a tempo determinato (durata massima 12 mesi), per le assunzioni a tempo indeterminato (durata massima 18 mesi) e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato e non agevolato a termine (durata massima complessiva 18 mesi) di donne svantaggiate. Non è necessaria l'autorizzazione da parte della Comunità Europea.
--------------	---

DONNE VITTIME DI VIOLENZA	
Riferimenti	Legge di Bilancio 2024 (art. 1, co. 191-193, Legge 30 dicembre 2023, n. 213)
Beneficiari	Datori di lavoro privati.
Condizioni	Assunzione di donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del reddito di libertà.
Agevolazione	L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche in somministrazione (durata massima di 24 mesi), e per le trasformazioni a tempo indeterminato (fino al diciottesimo mese dalla data dell'assunzione a termine) e con contratto di lavoro a tempo determinato (durata massima di 12 mesi), nella misura del 100% della contribuzione complessivamente dovuta dai datori di lavoro (esclusi i premi e i contributi Inail), nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile.

PARITÀ DI GENERE

Pur non essendo propriamente un incentivo all'assunzione, riteniamo utile menzionarlo.

PARITÀ DI GENERE	
Riferimenti	Prorogata fino al 30 giugno 2024 dalla Commissione Europea, decisione C(2023) 9018 del 15 dicembre 2023.
Beneficiari	Datori di lavoro privati in possesso della certificazione di parità di genere.
Condizioni	Possesso della certificazione della parità di genere.
Agevolazione	L'esonero dal versamento spetta nella misura dell'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui.

OVER 50

OVER 50 UOMINI E DONNE	
Riferimenti	Legge Fornero (art. 4, co. da 8 a 10, Legge 28 giugno 2012, n. 92)
Beneficiari	Datori di lavoro privati.
Condizioni	Assunzione di uomini o donne con almeno 50 anni di età, disoccupati da oltre 12 mesi. L'assunzione, la proroga e la trasformazione devono realizzare un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei 12 mesi precedenti. Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico o con contratto di lavoro intermittente.
Agevolazione	E' prevista la riduzione del 50% della contribuzione sgravabile a carico del datore di lavoro, ivi compresi i premi assicurativi dovuti all'Inail. L'incentivo è riconosciuto in caso di assunzione con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato (massimo 12 mesi), assunzione con contratto a tempo indeterminato (massimo 18 mesi) e trasformazione del contratto di lavoro dipendente a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato (massimo 18 mesi).

BENEFICIARI DI ADI E SFL

BENEFICIARI DI ADI E SFL	
Riferimenti	D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (Legge 3 luglio 2023, n. 85)
Beneficiari	Datori di lavoro privati.
Condizioni	Assunzione di lavoratori beneficiari di - Assegno di inclusione (art.10, decreto Lavoro); - Supporto per la formazione e il lavoro (art. 12, co. 10, decreto Lavoro). L'esonero contributivo (Circolare n. 111 del 29 dicembre 2023) spetta, a condizione che il datore di lavoro inserisca l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa.
Agevolazione	L'esonero spetta nelle seguenti diverse misure: - per le assunzioni a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato (al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, per la durata di 12 mesi); - per le assunzioni a termine o stagionale e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato (esonero nella misura del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, per un periodo massimo di 12 mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto di lavoro); - per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato (nella misura del 100% della contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro, per la durata massima di 12 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%, per una durata complessiva massima di 24 mesi). L'esonero non si applica ai premi e ai contributi dovuti all'Inail. Il lavoratore assunto con l'incentivo non potrà essere licenziato nei 24 mesi successivi all'assunzione, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo. Diversamente, il datore di lavoro dovrà restituire l'incentivo fruito, maggiorato delle sanzioni civili. L'incentivo è concesso nei limiti previsti dagli aiuti "de minimis".

BENEFICIARI DI NASPI

BENEFICIARI DI NASPI	
Riferimenti	Legge Fornero (art. 2, co. 10 bis, Legge 28 giugno 2012, n. 92)
Beneficiari	Datori di lavoro privati.
Condizioni	Assunzione a tempo pieno e indeterminato di soggetti privi di occupazione e beneficiari della NASpl.
Agevolazione	L'incentivo consiste nel riconoscimento di un contributo economico mensile pari al 50% dell'importo dell'indennità NASpl residua spettante al lavoratore se non fosse stato assunto. Il beneficio è subordinato alla disciplina comunitaria degli aiuti de minimis.

RIFORMA IRPEF - MAXI DEDUZIONE SUL COSTO DEL LAVORO

Il D. Lgs. n. 216 del 30 dicembre 2023 (attuativo della Legge delega fiscale - Legge n. 111/2023), in vigore dal 31/12/2023, ha introdotto una **nuova misura di incentivo alle assunzioni**.

La novità consiste nel riconoscimento di **una deduzione del 120%** (100% ordinaria più agevolazione 20%) dal reddito Irpef o Ires, del costo relativo all'**incremento occupazionale** realizzato nel **2024** rispetto al valore medio del 2023.

In caso di **assunzione di lavoratori svantaggiati** (elencati nell'allegato 1 del decreto), la deduzione sarà più elevata e calcolata con coefficienti di maggiorazione da definire.

L'**obiettivo** della misura è chiaramente quello di **incentivare le imprese all'assunzione** di nuovi lavoratori, mediante contratti di lavoro a tempo indeterminato.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Sono destinatari della misura agevolativa i datori di lavoro:

- titolari di reddito di impresa;
- esercenti arti e professioni.

L'agevolazione spetta ai soggetti che hanno esercitato l'attività nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 per almeno 365 giorni.

L'agevolazione non spetta alle società e agli enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.

L'AGEVOLAZIONE: PERIODO, IMPORTO E CONDIZIONI

L'agevolazione è riconosciuta per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, quindi per il 2024.

In detto periodo, 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 per cento** del costo riferibile all'incremento occupazionale.

A tal fine, gli **incrementi occupazionali**:

- rilevano 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.
- vanno considerati al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Il **costo** riferibile all'incremento occupazionale è pari al **minor importo tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti e l'incremento complessivo del costo del personale** risultante dal conto economico rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.

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.

Si ricorda che la presente Circolare è consultabile e scaricabile anche sul nostro sito www.studiosartoritn.it.

A Vostra disposizione per eventuali approfondimenti e delucidazioni necessarie, porgiamo cordiali saluti.

Lo Studio