



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

a cura di Luca Furfaro



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



FORMAPP E I CONSULENTI DEL LAVORO
TUOI PARTNER PER LA FORMAZIONE IN AZIENDA

Novità 2024 Lavoro... dalla legge di bilancio alle ultime novità

Webinar

a cura di Luca Furfaro

❖ Agenda

Agevolazioni contributive: lo stato delle misure di decontribuzione

Congedi parentali

Esonero contribuzione lavoratore

Decontribuzione delle lavoratrici con figli

Fringe Benefit

Premi di produttività

Delega Fiscale e modifiche Irpef

Regime impatriati

Super deduzione costo del lavoro

Compensazioni

770 mensile

Al nell'agenzia delle entrate

Trattamento integrativo turismo

Decreto PNNR

Legge di bilancio 213/2023 Delega fiscale L. 111 del 9 Agosto 2023

a cura di Luca Furfaro



La situazione delle agevolazioni contributive

a cura di Luca Furfaro

AGEVOLAZIONI GIOVANI **2023**

- UNDER 36
- PRIMO RAPPORTO INDETERMINATO
- 100% CTR AZIENDA
- 36 MESI 48 MESI NEL MEZZOGIORNO
- PORTABILE

a cura di Luca Furfaro



ANNO	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
ESONERO BILANCIO 2018	35	30	30	30	30	30	30	LIMITE ETA'
ESTENSIONE «DIGNITA'»	-	35	35	-	-	-		LIMITE ETA'
LEGGE BILANCIO 2021	-	-	-	36	36			LIMITE ETA'
LEGGE BILANCIO 2023	-	-	-			36		

a cura di Luca Furfaro

ANNO	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
ESONERO BILANCIO 2018	50% Max 3000	50% Max 3000	50% Max 3000	50% Max 3000	50% Max 3000	50% Max 3000	50% Max 3000	MISURA
DECRETO «DIGNITA'»	-	50% Max 3000	50% Max 3000	-	-	-		MISURA
LEGGE BILANCIO 2021	-	-	-	100% Max 6000	100% Max 6000			MISURA
LEGGE BILANCIO 2023						100% Max 8.000		MISURA

a cura di Luca Furfaro

GIOVANI 2024

- PRIMO RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO
- ETA' INFERIORE 30 ANNI
- NO AIUTO DI STATO
- RIDUZIONE 50% CONTRIBUZIONE AZIENDA
- MASSIMALE 3.000 EURO

RICORSI AGEVOLAZIONI

- L'**INPS** con il Messaggio 4178/2023 chiarisce che è legittima la fruizione dell'agevolazione per giovani lavoratori al primo rapporto a tempo indeterminato anche se i pregressi rapporti, con altri datori di lavoro, vengono, successivamente all'assunzione agevolata, trasformati in rapporti a tempo indeterminato.

Sgravio Donne

Esonero contributivo al 100% nel limite massimo fino a euro 8.000 su base annua per le assunzioni effettuate nel 2023 per il personale femminile:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

NECESSARIO INCREMENTO OCCUPAZIONALE

a cura di Luca Furfaro

DAL 2024?

- **2024:** riduzione del **50%** dei contributi, inclusi i premi INAIL.
- **2023:** riduzione del **100%** dei contributi, ~~inclusi i premi INAIL.~~
Massimale (riproporzionato per part-time) 8.000 euro annui.

RIMANE INCREMENTO ULA

E LE NOVITA'?

- *NON IN LEGGE BILANCIO - > DL 48/2023*

Agevolazione assunzione percettori ADI o SFL

ADI *Assegno d'inclusione*

SFL *Supporto per la formazione e il lavoro*

100% contributi a carico datore massimale 8.000

nel caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato di beneficiari dell'ADI nonché del SF

a cura di Luca Furfaro

TEMPO DETERMINATO

circolare INPS n. 111/2023, è riconosciuta:

- nella misura del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, in caso di assunzione con:
- contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, per un periodo massimo di 12 mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto di lavoro

ASSEGNO INCLUSIONE

- Attenzione
- La nuova assunzione deve comportare l'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione, in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro.

ASSEGNO INCLUSIONE

- Attenzione
- Nel caso di licenziamento effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione del lavoratore beneficiario dell'assegno di inclusione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito con applicazione delle sanzioni civili e degli interessi.

(ANCHE PROVA)

ASSEGNO INCLUSIONE

- I datori di lavoro devono inserire l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIIL).
- Patto di servizio personalizzato con servizi per il lavoro

ASSEGNO INCLUSIONE

- **DOMANDA INPS**
- calcola l'ammontare del beneficio spettante in base alle informazioni sull'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;

ASSEGNO INCLUSIONE

- DOMANDA INPS
- consulta, 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 il datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere l’agevolazione richiesta;
- fornisce, 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.

DONNE VITTIME DI VIOLENZA

- LEGGE DI BILANCIO Commi 191 e 192 dell'art. 1, destinate a favorire l'occupazione delle donne.
- Non ha natura strutturale e, al momento, risulta limitato ai contratti instaurati nel triennio 2024-2026.

DONNE VITTIME DI VIOLENZA

- PLATEA:

DONNE

DISOCCUPATE

BENEFICIARIE MISURE FONDO REDDITO LIBERTA' (ART.
105-BIS D.L. 34/2020)

PERCEPITI AIUTI NEL 2023

a cura di Luca Furfaro

DONNE VITTIME DI VIOLENZA

- **SGRAVIO:**

100% CONTRIBUTI AZIENDA

MASSIMALE 8.000 EURO ANNUI

DURATA 24 MESI A TEMPO INDETERMINATO (ANCHE APPRENDISTATO)

DURATA 12 MESI A TEMPO DETERMINATO (MASSIMO)

DURATA 18 MESI TEMPO DETERMINATO TRASFORMATO IN INDETERMINATO

APPLICAZIONE DE MINIMIS

DONNE VITTIME DI VIOLENZA

La normativa sulla tutela delle donne correlata alla loro assunzione risulta finanziata dal comma 193 limiti di spesa:

- 1,5 milioni di euro per l'anno 2024,
- 4 milioni di euro per il 2025,
- 3,8 milioni di euro per il 2026,
- 2,5 milioni per il 2027
- 0,7 milioni di euro per il 2028

COSA CI RIMANE?

UNDER 30 PRIMO RAPPORTO INDETERMINATO

DONNE SVANTAGGIATE

OVER 50 DISOCCUPATI

PERCETTORI NASPI

APPRENDISTATO PERCETTORI NASPI

La super deduzione per nuove assunzioni

a cura di Luca Furfaro

LA SUPER DEDUZIONE PER NUOVE ASSUNZIONI

Nel decreto attuativo di riforma dell'IRPEF, il Dlgs n. 216/2023

- Per il periodo d'imposta 2024 (periodo successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023), in via transitoria nell'attesa della completa attuazione della riforma fiscale
- **SUPER DEDUZIONE AL 120%**

AMBITO SOGGETTIVO

- Imprese e professionisti che hanno esercitato l'attività nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 **per almeno 365 giorni**

NO AZIENDE NEOCOSTITUITE 2023

- Non spetta alle società e agli enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa
- Non esistono limiti relativi alle dimensioni, alla forma giuridica, al tipo di contabilità adottata

AMBITO OGGETTIVO

- INCREMENTO DEL NUMERO DEI RAPPORTI A TEMPO INDETERMINATO (ANCHE CON RIFERIMENTO AI RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO)
- NO RIDUZIONE IN COLLEGATE

AMBITO OGGETTIVO 1

incremento numerico

- Il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del periodo d'imposta 2024 deve ***maggiore***
- al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato nel periodo d'imposta precedente (2023).

AMBITO OGGETTIVO 2

Tempo determinato

Non si applica nel caso in cui, alla fine del periodo d'imposta 2024 :

- il numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato,
- Minori uguali***
- al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023.

*In sostanza trasformazione lavoratori a tempo
determinato*

AMBITO OGGETTIVO 3

ANTIABUSO

L'incremento occupazionale va considerato 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.

DETERMINAZIONE BASE

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 ai sensi dell'articolo 2425, primo comma, lettera B), numero 9), del codice civile rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.

CALCOLO AGEVOLAZIONE

Caso ordinario

Costo riferibile all'incremento occupazionale
x 20%

Caso amplificato

Costo riferibile all'incremento occupazionale di **persone svantaggiate** maggiorato con coefficienti
x 20%

PERSONALE SVANTAGGIATO

Il costo relativo al nuovo assunto è moltiplicato per uno specifico coefficiente di maggiorazione, per i soggetti appartenenti alle specifiche categorie di lavoratori meritevoli di maggior tutela:

1. lavoratori **molto svantaggiati** ex art. 2, n. 99, Regolamento UE n. 651/2014;
2. persone con **disabilità** ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, le persone svantaggiate ai sensi dell'articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354 e successive modificazioni;

PERSONALE SVANTAGGIATO

- 3) **donne di qualsiasi età con almeno due figli di età minore** di diciotto anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, numero 4), lettera f), del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;
- 4) **donne vittime di violenza**, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai centri antiviolenza di cui all'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, da cui sia derivata la deformazione o lo sfregio permanente del viso accertato dalle competenti commissioni mediche di verifica;
- 5) **giovani** ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile di cui all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48;

PERSONALE SVANTAGGIATO

- 6) lavoratori con sede di lavoro situata in **regioni** che nel 2018 presentavano un **prodotto interno lordo** pro capite **inferiore al 75** per cento della media EU27 o comunque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale;
- 7) già **beneficiari del reddito di cittadinanza** di cui agli articoli da 1 a 13 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, che siano decaduti dal beneficio per effetto dell'articolo 1, commi 313 e 318, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 e che non integrino i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione di cui all'articolo 1 e seguenti del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

DISPOSIZIONI ATTUATIVE

- Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disciplina, sono stabilite:
- le disposizioni attuative del presente articolo,
- con particolare riguardo alla determinazione dei coefficienti di maggiorazione relativi alle categorie di lavoratori svantaggiati in modo da garantire che la complessiva maggiorazione non ecceda il 10 per cento del costo del lavoro sostenuto per dette categorie.

ESEMPI PRIMO STEP

- SITUAZIONE 2023
DIP. INDETERMINATO 10
DIP. DETERMINATO 5

SITUAZIONE 2024
DIP. INDETERMINATO 9
DIP. DETERMINATO 5

NO INCREMENTO INDETERMINATO

a cura di Luca Furfaro



ESEMPI PRIMO STEP

- SITUAZIONE 2023
DIP. INDETERMINATO 10
DIP. DETERMINATO 5

SITUAZIONE 2024
DIP. INDETERMINATO 11
DIP. DETERMINATO 4



TEMPO DET + INDET UGUALI AD ANNO PRECEDENTE

a cura di Luca Furfaro

ESEMPI PRIMO STEP

- SITUAZIONE 2023
DIP. INDETERMINATO 10
DIP. DETERMINATO 5

SITUAZIONE 2024
DIP. INDETERMINATO 10
DIP. DETERMINATO 6

NO INCREMENTO INDETERMINATO



ESEMPI PRIMO STEP

- SITUAZIONE 2023
DIP. INDETERMINATO 10
DIP. DETERMINATO 5

SITUAZIONE 2024
DIP. INDETERMINATO 11
DIP. DETERMINATO 5



OK – PASSI AL SECONDO STEP

a cura di Luca Furfaro

ESEMPI SECONDO STEP

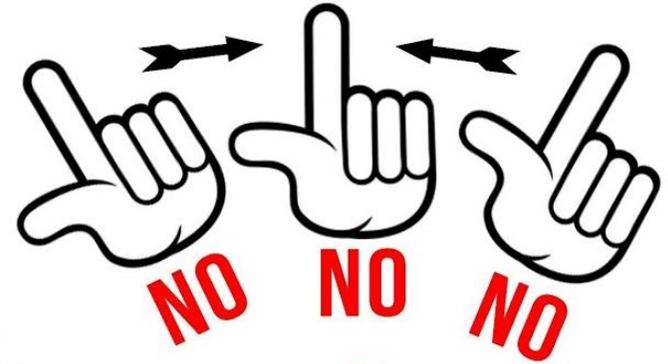
- SITUAZIONE 2023

COSTO PERSONALE 180.000

SITUAZIONE 2024

COSTO PERSONALE 179.000 (-1.000,

COSTO NEOASSUNTO 27.000



TRA I DUE COSTI QUELLO PIÙ BASSO NON HA
INCREMENTO QUINDI 0

ESEMPI SECONDO STEP

- SITUAZIONE 2023

COSTO PERSONALE 180.000

SITUAZIONE 2024

COSTO PERSONALE 280.000 (+100.000)

COSTO NEOASSUNTO 27.000



OK POSSIBILE SUPERDEDUZIONE CON BASE 27.000

a cura di Luca Furfaro

ESEMPI TERZO STEP

- $27.000 \times 120\% = 32.400$ COSTO DEDUCIBILE
- COSTO DEDUCIBILE AGGIUNTIVO ($32.400 - 27.000$)
- **NELLA DICHIARAZIONE REDDITI 2025**



Congedo parentale

a cura di Luca Furfaro

FAMILY ACT

Il cosiddetto **Family Act** (Legge 32/2022), che ha dato avvio alla riforma delle politiche familiari e, in particolare, ad una politica di armonizzazione e riordino della disciplina sui congedi parentali contenute nel D. Lgs. 151/2001.

20/03/2024

a cura di Luca Furfaro



INTERVENTI

In attuazione di una Direttiva UE 2019/1158, è stato adottato il Decreto Equilibrio (D. Lgs. 105/2022)

La legge di Bilancio 2023 (Legge 29 dicembre 2022, n. 197) all'articolo 1, comma 359, ha modificato il T.U. dei congedi aumentando dal 30% all'80% della retribuzione per 1 mese

20/03/2024

a cura di Luca Furfaro



INTERVENTI

La legge di bilancio 2024 (L. 213/2023) amplia nuovamente l'importo dell' indennità di congedo parentale fruibile per madri o padri entro il 6 anno di vita del bambino.

In particolare si prevede l'aumento dell'indennità (ordinariamente fissata al 30% della retribuzione imponibile)

- all'80% per ulteriore mese nel 2024
- Che diminuisce al 60% a partire dal 2025.

20/03/2024

a cura di Luca Furfaro



Genitori con congedo obbligatorio (paternità o maternità) terminato prima del 31 dicembre 2022

Periodo	Percentuale indennizzo	Limite d'età	Ulteriori condizioni
9 Mesi	30%	12 anni	
Ulteriori mesi sino al raggiungimento del limite massimo di 10 o 11 mesi	30%*	12 anni	*solo in caso di reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Genitori con congedo obbligatorio (paternità o maternità) terminato dopo il 31 dicembre 2022 ma prima del 31 dicembre 2023

Periodo	Percentuale indennizzo	Limite d'età	Ulteriori condizioni
1 mese	80%	6 anni	Solo per i mesi spettanti a ciascun genitore
Ulteriori 8 mesi	30%	12 anni	
Ulteriori mesi sino al raggiungimento del limite massimo di 10 o 11 mesi	30%*	12 anni	*solo in caso di reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Genitori con congedo obbligatorio (paternità o maternità) terminato dopo il 31 dicembre 2023 **Anno 2024**

Periodo	Percentuale indennizzo	Limite d'età	Ulteriori condizioni
2 mesi	80%	6 anni	Solo per i mesi spettanti a ciascun genitore
Ulteriori 7 mesi	30%	12 anni	
Ulteriori mesi sino al raggiungimento del limite massimo di 10 o 11 mesi	30%*	12 anni	*solo in caso di reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

a cura di Luca Furfaro

Genitori con congedo obbligatorio (paternità o maternità) terminato dopo il 31 dicembre 2023 **Dall'anno 2025**

Periodo	Percentuale indennizzo	Limite d'età	Ulteriori condizioni
1 mese	80%	6 anni	Solo per i mesi spettanti a ciascun genitore
1 mese	60%	6 anni	Solo per i mesi spettanti a ciascun genitore
Ulteriori 7 mesi	30%	12 anni	
Ulteriori mesi sino al raggiungimento del limite massimo di 10 o 11 mesi	30%*	12 anni	*solo in caso di reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

a cura di Luca Furfaro



Decontribuzione lavoratrici madri

a cura di Luca Furfaro

DECONTRIBUZIONE MADRI

- Per il periodo 2024-2026, con riferimento alle donne lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato con tre o più figli, è prevista **decontribuzione** nella misura del **100% dei contributi IVS** a carico della stessa lavoratrice, fino al compimento del 18° anno di età del figlio minore, entro il limite annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile (250 euro al mese).
- Per il solo anno 2024, tale beneficio è esteso, in via sperimentale, alle lavoratrici madri di **due figli**, fino al compimento del **10°** anno di età del figlio minore.
- La misura non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

a cura di Luca Furfaro



DECONTRIBUZIONE MADRI

Destinatari	Contratto richiesto	Periodo	Limite	Massimale annuo
Lavoratrici con almeno 3 figli	Tempo indeterminato	01.01.2024 – 31.12.2026	Compimento del 18° anno del figlio più piccolo	€ 3.000
Lavoratrici con almeno 2 figli		01.01.2024 – 31.12.2024	Compimento del 10° anno del figlio più piccolo	

DECONTRIBUZIONE MADRI

Destinatari	Contratto richiesto	Periodo	Limite	Massimale mensile
Lavoratrici con almeno 3 figli	Tempo indeterminato - Anche p.t. - Compreso apprendistato	01.01.2024 – 31.12.2026	Compimento del 18° anno del figlio più piccolo	€ 250,00
Lavoratrici con almeno 2 figli		01.01.2024 – 31.12.2024	Compimento del 10° anno del figlio più piccolo	

DECONTRIBUZIONE MADRI

Circolare numero 27 del 31-01-2024

La realizzazione del requisito si intende soddisfatta al momento della nascita del terzo figlio (o successivo) e **la verifica dello stesso requisito si cristallizza alla data della nascita del terzo figlio (o successivo)**, non producendosi alcuna decadenza dal diritto a beneficiare della riduzione contributiva in oggetto in caso di premorienza di uno o più figli o dell'eventuale fuoriuscita di uno dei figli dal nucleo familiare o, ancora, nelle ipotesi di non convivenza di uno dei figli o di affidamento esclusivo al padre.

a cura di Luca Furfaro



DECONTRIBUZIONE MADRI

Circolare numero 27 del 31-01-2024 Esempi 1/2

- la lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di tre figli. L'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024, trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2024. Il figlio più piccolo compie il diciottesimo anno di età il 19 ottobre 2025. L'applicazione dell'esonero contributivo termina nel mese di ottobre 2025
- la lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di due figli. L'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, della legge di Bilancio 2024, trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2024. Il figlio più piccolo compie il decimo anno di età il 18 luglio 2024. L'applicazione dell'esonero contributivo termina nel mese di luglio 2024;

a cura di Luca Furfaro

DECONTRIBUZIONE MADRI

Circolare numero 27 del 31-01-2024 Esempi 2/2

- la lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di un figlio ed è in corso la gravidanza del secondo figlio. La nascita del secondo figlio avviene l'11 giugno 2024. L'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, della legge di Bilancio 2024, trova applicazione a partire dal 1° giugno 2024 al 31 dicembre 2024;
- la lavoratrice, alla data del 1° agosto 2024, è madre di due figli, ed è in corso la gravidanza del terzo figlio. La nascita del terzo figlio avviene in data 2 marzo 2025. Fino al 31 dicembre 2024 si applica l'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, della legge di Bilancio 2024. Dal 1° gennaio 2025 al 28 febbraio 2025 non si applica alcuna riduzione contributiva. A partire dal 1° marzo 2025 e fino al 31 dicembre 2026 si applica l'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024;
- la lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di tre figli, tutti di età superiore ai 18 anni. Non spetta alcuna riduzione contributiva.

a cura di Luca Furfaro

DECONTRIBUZIONE MADRI

Modalità di richiesta:

- Autocertificato al datore di lavoro



- Dichiarazione all'Inps e successiva comunicazione al datore di lavoro

a cura di Luca Furfaro

ESONERO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI a carico dei lavoratori dipendenti

a cura di Luca Furfaro



ESONERO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI 2024

La legge di Bilancio 2024 ha previsto all'articolo 1, comma 15:

Esonero per i **lavoratori dipendenti**, (con esclusione del lavoro domestico) **senza effetti sul rateo di tredicesima** dei contributi previdenziali per:

- **l'invalidità**
- **la vecchiaia**
- **i superstiti (IVS)** a carico del lavoratore

In via eccezionale, relativamente ai periodi di paga che vanno **dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024**.

ESONERO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI 2024

L'esonero contributivo è riconosciuto:

- nella misura di **6 punti percentuali**, a condizione che la retribuzione imponibile, calcolata su base mensile per 13 mensilità, non superi l'importo mensile di 2.692 euro al mese, al netto di rateo di tredicesima;
- nella misura di **7 punti percentuali**, a condizione che la retribuzione imponibile, calcolata su base mensile per 13 mensilità, non superi l'importo mensile di 1.923 euro al mese, al netto del rateo di tredicesima.

Relativamente alla tredicesima mensilità - o al singolo rateo di tredicesima, laddove l'ulteriore mensilità sia erogata mensilmente, invece che in unica soluzione nel mese di dicembre 2024, si prevede espressamente che l'esonero **non abbia effetti sul rateo di tredicesima**.

ESONERO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI 2024

SOGGETTI BENEFICIARI

- Tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, **pubblici e privati**, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.
- Sono inclusi anche i **rapporti di apprendistato**, sempre nel rispetto delle soglie limite di retribuzione mensile sopra riportate nonché nei limiti dei soli contributi IVS a carico del lavoratore.

SOGGETTI ESCLUSI

- i rapporti di lavoro domestico

Purché vengano rispettati i limiti della retribuzione mensile espressamente individuati.

ESONERO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI 2024

DURATA

Possono essere oggetto di esonero le sole quote di contribuzione a carico del lavoratore relative a rapporti di lavoro subordinato dell'**anno in corso**: dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024.

- nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia cessato il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2023 e, nel corso dell'anno 2024, siano state erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), su tali ultime competenze l'esonero in trattazione non trova applicazione;
- nelle ipotesi in cui il lavoratore dovesse cessare il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e, nel corso dell'anno 2025, dovessero essergli erogate le ultime competenze, l'esonero, nell'anno 2025, su tali ultime competenze, non troverà applicazione.
- nelle ipotesi di continuità del rapporto di lavoro, si chiarisce che l'esonero non potrà trovare applicazione in riferimento agli emolumenti erogati nel corso dell'anno 2025, pur se riferiti all'annualità pregressa (quali, ad esempio, i compensi erogati per attività straordinarie).

a cura di Luca Furfaro

ESONERO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI 2024

CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'ESONERO

- L'agevolazione non assume la natura di incentivo all'assunzione e non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.
- Il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in una riduzione contributiva per il lavoratore, che non comporta benefici in capo al datore di lavoro, non è subordinato al possesso del Documento unico di regolarità contributiva (DURC) da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

ESONERO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI 2024

MADRI ED ESONERO

- $2692 \times 9,19 = 247,29$

ESONERO MADRI 100% MASSIMALE 250,00

Gestione mensilità aggiuntive?

a cura di Luca Furfaro

NUOVA IRPEF

a cura di Luca Furfaro

IRPEF 2024

- Per effetto della riforma fiscale, le aliquote IRPEF da 4 diventano 3 per il solo anno 2024.
- La revisione dell'IRPEF dettata dal D.Lgs. n. 216/2023 risulta propizia per i contribuenti con reddito compreso tra 15.001 e 28.000 euro, al quale si applicherà nel 2024 l'aliquota del 23%, in luogo del 25%, con un risparmio massimo di 260 euro.
- IL D.LGS n.216/2023 ha rimodulato le aliquote IRPEF prevedendone la riduzione da 4 a 3.

IRPEF FINO A DICEMBRE 2023

Fino al 31 dicembre 2023, in base all'art 11 comma 1, TUIR, la curva delle aliquote IRPEF previste per ciascuno scaglione di reddito è la seguente:

- a) fino a 15.000 euro, 23%;
- b) oltre 15.000 euro e fino a 28.000 euro, 25%;
- c) oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, 35%;
- d) oltre 50.000 euro, 43%

IRPEF DAL 1 GENNAIO 2024

Dal 1 gennaio 2024 le aliquote scendono a tre:

- a)- fino a 28.000 euro, 23%;
- b)- oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, 35%;
- c)- oltre 50.000 euro, 43%

Le nuove regole per il calcolo IRPEF si applicano soltanto per l'anno 2024.

IRPEF DAL 1 GENNAIO 2024

ANNO 2024

DETRAZIONE MINIMA PARI A 1.995,00.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO REDDITO INFERIORE A 15.000

INCAPIENZA CALCOLATA SU DETRAZIONE MINIMA VIRTUALE 1.880

a cura di Luca Furfaro

TRATTAMENTO INTEGRATIVO

CIRCOLARE 29/E/2020

- Al fine di evitare penalizzazioni per i lavoratori dipendenti che hanno i presupposti per la fruizione dell'imposta sostitutiva applicabile al premio di risultato¹⁹, si ritiene che il reddito di lavoro dipendente assoggettato a imposta sostitutiva deve comunque essere sommato ai redditi tassati in via ordinaria per la verifica della "capienza" dell'imposta lorda determinata sui redditi da lavoro rispetto alle detrazioni da lavoro spettanti

a cura di Luca Furfaro

Benefit

a cura di Luca Furfaro

LIMITI ANNI PRECEDENTI

Anni	Limite (art. 51, c. 3, TUIR)	Note
2020	516,46	-
2021	516,46	-
2022	3.000,00	Con possibilità di rimborso utenze elettricità, gas e servizio idrico. All'ordinaria previsione si aggiunge la possibilità di erogazione di ulteriori buoni carburante nel limite di € 200,00 annui (DL 21/2022)
2023	258,23	Il Decreto Lavoro ha previsto l'innalzamento a € 3.000 e la possibilità di rimborso delle utenze domestiche, ma solamente per i lavoratori dipendenti con figli a carico (DL 48/2023) All'ordinaria previsione si aggiunge la possibilità di erogazione di ulteriori buoni carburante nel limite di € 200,00 annui: tale particolareggiata ed aggiuntiva esclusione opera esclusivamente dal punto di vista fiscale e non previdenziale. (DL 5/2023)

a cura di LUCA FURTARO

ANNO 2024

Limitatamente al periodo d'imposta 2024, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa, ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. Il limite di cui al primo periodo è elevato a 2.000 euro 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'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.”

a cura di Luca Furfaro

ANNO 2024

L'intervento normativo per il 2024 crea, quindi, due nuovi limiti d'esenzione diversificati tra chi ha figli a carico e chi invece non si trova in tale condizione.

TIPOLOGIA	LIMITE ESENZIONE Annuo Art. 51 comma 3
Lavoratore senza figli a carico	€ 1.000
Lavoratore con figli a carico	€ 2.000

a cura di Luca Furfaro

BENEFIT

Tale disposizione 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.

Sul punto rientrano quindi anche gli amministratori che percepiscono compenso equiparato alla collaborazione; occorre però evidenziare, come fatto anche dall'Agenzia delle Entrate nell'interpello 522/2019, che il regime di non imponibilità non deve configurare un abuso del diritto, per tale motivo occorre anche che l'amministratore abbia un compenso imponibile al quale aggiungere il fringe benefit.

BENEFIT

La legge delega FISCALE prevede per i redditi di lavoro dipendente e assimilati la **revisione e la semplificazione** delle disposizioni riguardanti le somme e i valori esclusi dalla formazione del reddito, con particolare riguardo ai limiti di non concorrenza al reddito previsti per l'assegnazione dei **compensi in natura**.

BENEFIT

Per il 2024 possiamo distinguere i fringe benefit secondo tre modalità di riconoscimento:

- Riconoscimento beni o servizi
- Titoli di legittimazione
- **Rimborso particolari tipologie di spesa**

BENEFIT

RIMBORSO SPESE quali:

- Spese gas/riscaldamento domestico
- Spese idriche domestiche
- Spese elettricità domestica
- Interessi mutuo prima casa
- Affitto prima casa

BENEFIT

Agenzia delle Entrate con **Circolare 35/E/2022:**

Sono comprese:

- le spese per utenze intestate al condominio, e ripartite sulla base delle tabelle condominiali
- le spese per utenze addebitate per contratto al locatore ma intestate al proprietario dell'immobile.

Ai fini della ***tracciabilità*** del rimborso quindi i documenti giustificativi di spesa possono essere intestati a una persona diversa dal lavoratore dipendente, purché rientri tra i familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR oppure al locatore o al condominio con tabella di ripartizione;

BENEFIT

La possibilità di gestione di spese a rimborso prevede che il datore di lavoro:

- acquisisca e conservi per eventuali controlli, la relativa documentazione contabile
- oppure, acquisisca una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (DPR 445-2000) in cui il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, completa degli elementi identificativi della loro tipologia importo, data e modalità di pagamento.

a cura di Luca Furfaro

BENEFIT

Resta in ogni caso previsto, anche per il 2024 una informativa preventiva alle rappresentanze sindacali unitarie, laddove presenti.

a cura di Luca Furfaro

BENEFIT

L'articolo 12, comma 2, del TUIR prevede 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.

BENEFIT

Da rammentare poi che, con Nota del 27 ottobre 2023 n. 386245, l'Agenzia delle Entrate ha specificato che nel caso in cui sia in possesso dei dati relativi ai figli a carico, gli stessi dovranno essere riportati nella Certificazione Unica di riferimento.

BENEFIT

SONO BENEFIT TUTTE QUELLE CONCESSIONI
RICONDUCIBILI AL COMMA 3 A PRESCINDERE
DALLA FONTE DI RICONOSCIMENTO

a cura di Luca Furfaro

BENEFIT

<p>ASSISTENZA SOCIALE E SANITARIA</p> 	<p>BUONI ACQUISTO</p> 	<p>CASSA SANITARIA</p> 	<p>Dettaglio borelle</p> <p>Art. 51 € 0,00 Impegnati: € 2.930,00</p> <p>Art. 100 € 0,00 Impegnati: € 0,00</p> <p>Totale € 0,00 Impegnati: € 2.930,00</p>
<p>FAMIGLIA</p> 	<p>MUTUA</p> 	<p>PREVIDENZA</p> 	
<p>SPORT, CULTURA E TEMPO LIBERO</p> 	<p>VIAGGI</p> 		

a cura di Luca Furfaro

NOVITÀ CIRCOLARE AGENZIA DELLE ENTRATE

Chiarimenti con Circ. 7 marzo 2024 n. 5

«**ABITAZIONE PRINCIPALE**» utilizzata ai fini dell'art 15 e 16 del TUIR: può essere estesa anche all'ambito del “welfare”.

- Concetto di prima casa definito, dunque, come abitazione nella quale il contribuente o i suoi familiari dimorino abitualmente.

NOVITÀ CIRCOLARE AGENZIA DELLE ENTRATE

Chiarimenti con Circ. 7 marzo 2024 n. 5

SPESE RIMBORSABILI

1. spese sostenute per un contratto di affitto, ai fini delle quali si considerare il canone risultante dal contratto di locazione registrato e pagato nell'anno
2. spese relative agli interessi sul mutuo

Il datore di lavoro per procedere con l'erogazione o il rimborso delle predette spese, dovrà accompagnare tale decisione a un'importante **conservazione documentale**

Trattamento integrativo Turismo

a cura di Luca Furfaro

TRATTAMENTO TURISMO

- «Al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale»
- **Detassazione** del lavoro notturno e del lavoro straordinario nei giorni festivi per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere.

TRATTAMENTO TURISMO

- A CHI?

Esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'art 5 della Legge 25 agosto 1991 n.287, e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali

TRATTAMENTO TURISMO

- A CHI?

Lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo **non superiore**, nel periodo d'imposta 2023, a euro **40.000**.

RICHIESTA LAVORATORE CHE ATTESTA PER ISCRITTO REDDITO

a cura di Luca Furfaro



Premi di produttività

a cura di Luca Furfaro

Detassazione Premi produttività

Ridotta dal 10% al 5%, anche per l'anno 2024, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa, fino a un massimo di 3mila euro, ai lavoratori dipendenti del settore privato, titolari, l'anno prima, di redditi non superiori a 80mila euro.

I premi devono derivare da accordo sindacale (aziendale o territoriale) e devono essere misurabili, verificabili e incrementali.

a cura di Luca Furfaro



Conversione del premio di produttività al fine di sanare vuoti contributivi

- Pace contributiva reintrodotta dalla legge di Bilancio
- Strumento sperimentale per il biennio 2024-2025
- **BENEFICIARI:** lavoratori privi di contributi al 31 dicembre 1995

PERIODI DA RISCATTARE

1. I periodi non devono essere coperti da alcun tipo di contribuzione (obbligatoria, figurativa, volontaria, da riscatto)
2. Assenza di contribuzione antecedente al 1996
3. Periodi da riscattare: **dal** 1° gennaio 1996, per un massimo di 5 anni, anche non continuativi, compresi dal primo contributo versato fino all'anno di versamento dell'ultimo e comunque entro il 31 dicembre 2023.

COSTO DEI PERIODI DA RISCATTARE

PAGAMENTO DI UN ONERE

Retribuzione delle ultime 52 settimane antecedenti all'operazione, **moltiplicata** per l'aliquota contributiva IVS della gestione previdenziale presso la quale si riscatta

=

onere da moltiplicare ad ogni anno da riscattare

ONERE DI RISCATTO SOSTENUTO DAL DATORE DI LAVORO

Possibilità per il datore di lavoro di intervenire nel pagamento dell'onere di riscatto:

- ✓ solo su **scelta del lavoratore**
- ✓ nel limite della conversione del **premio di risultato detassati**

PLATEA DEI DATORI DI LAVORO: aziende che hanno stipulato un premio di risultato con le organizzazioni sindacali

NUOVO REGIME IMPATRIATI ED AIRE

a cura di Luca Furfaro



IMPATRIATI CONFRONTO

	Regime 2024	Regime 2023
BENEFICIO	Il 50% del reddito di lavoro dipendente, assimilato e autonomo non concorre alla formazione del reddito complessivo. Incrementato al 60% in caso di figli minori.	Il 70% del reddito di lavoro dipendente, assimilato, autonomo e di impresa non concorre alla formazione del reddito complessivo. Incrementato al 90% in caso di trasferimento al sud Italia.
LIMITI	Imponibile 600.000 euro annui .	-

a cura di Luca Furfaro

IMPATRIATI CONFRONTO

	Regime 2024	Regime 2023
CONDIZIONI	<ul style="list-style-type: none">- elevata qualificazione o specializzazione;- un periodo di non residenza in Italia di 3 anni, incrementati a 6 e 7 anni in caso di trasferimento intra gruppo;- 4 anni di permanenza in Italia.	<ul style="list-style-type: none">- Non residenza nei due anni precedenti il trasferimento;- 2 anni di permanenza in Italia
DURATA	5 anni e con esclusione della clausola di salvaguardia applicabile a chi ha acquistato una casa nel 2023, non è prevista proroga	5 + 5 anni (5 anni prorogabili di altri 5 anni)

IMPATRIATI SALVAGUARDIA

- Le regole sul regime degli impatriati 2023 continuano a trovare applicazione per i lavoratori che hanno trasferito la loro **residenza anagrafica** in Italia entro il 31 dicembre 2023 ovvero, per i rapporti di lavoro sportivo, che hanno stipulato il relativo contratto entro la stessa data.
- si potrebbe essere in presenza del solo trasferimento anagrafico nel 2023 con inizio dell'attività lavorativa in Italia prevista nel 2024 ma i due eventi, trasferimento e inizio dell'attività, devono essere tra loro collegati

a cura di Luca Furfaro



LE MODIFICHE AL DURC DEL DECRETO PNRR

a cura di Luca Furfaro

MODIFICHE AL DURC

D.L. n. 19/2024

- **Modifica del comma 1175 della legge 30 dicembre 2006, n. 296**
- **Introduzione del comma 1175-*bis***

a cura di Luca Furfaro

MODIFICHE AL DURC

Comma 1175:

Subordina la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro al possesso del DURC, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali territoriali o aziendali

Aggiungendo la previsione che il datore di lavoro non deve essere incorso in 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

La norma rafforza le condizioni richieste al datore di lavoro invero già previste dalla disciplina previgente per alcune tipologie di richieste (Es. Agevolazioni).

a cura di Luca Furfaro

MODIFICHE AL DURC

Nuovo comma 1175-BIS:

*«Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di **successiva regolarizzazione** degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, 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 sanzionato oggetto di verbalizzazione**».*

MODIFICHE AL DURC

Nuovo comma 1175-BIS:

- Regolarizzazione postuma delle violazioni
- Nel caso di sanzioni amministrative accertate dagli organi di vigilanza che non sono regolarizzabili, viene comunque introdotto un limite all'importo delle agevolazioni che possono formare oggetto di recupero

L'organo di vigilanza, prima di procedere al recupero delle agevolazioni è chiamato a effettuare preliminarmente una verifica per capire se l'importo risulti superiore al *doppio dell'importo sanzionato oggetto di verbalizzazione*. In tal caso, procede al recupero del minor importo.

GRAZIE

a cura di Luca Furfaro



LARISORSAUMANA

JOB CENTER GROUP

contatti@form-app.it
contatti@larisorsaumana.it



La Risorsa Umana.it srl
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059 642217 - Fax 059 690921
Numero REA: MO-370446
PIVA e C.F. 01971890353
Cap. Soc. € 1.100.000,00 i.v.
www.larisorsaumana.it - selezione@larisorsaumana.it



Form-App srl u.s.
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059 8635146 - Fax 059 690921
Numero REA: MO-416376
PIVA e C.F. 03770760365
Cap. Soc. € 41.500,00 i.v.
www.form-app.it - formazione@form-app.it



Autorizzazione Min. e Iscrizione Albo Agenzie per il Lavoro Prot. 0090 del 10/07/2020
Autorizzazione RER allo svolgimento dell'attività di Intermediazione del personale - Prot. LV.2016.0000514 del 28/09/2016
Accreditamento Regione Marche per la formazione continua Decreto n.1434 del 12/09/2019
Accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro n°308 del 24/04/2015 - per la formazione n° 869 del 27/04/2015

Accreditamento RER delibera Giunta Regionale n. 1837 del 05/11/2018 (Cod. Org. 12927) per la Formazione Continua e Permanente e Apprendistato
Accreditamento Regione Toscana decreto n. 19591 del 10/12/2018 (Codice Organismo 010062)
Accreditamento Regione Lombardia Iscrizione all'Albo regionale dei soggetti accreditati per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale al numero di Iscrizione 1141 del 03/04/2019