

A tutti i clienti

in indirizzo

Circolare n. 17/2024

## Sommario

**NOVITÀ RAPIDE** | Le principali novità del mese di maggio

**TEMA DEL MESE** | Decreto Coesione: le nuove agevolazioni per i datori di lavoro che assumono

**FLASH DAGLI ESPERTI DEL SOLE** | Bonus 100 euro ai dipendenti

## NOVITÀ RAPIDE |

### Le principali novità del mese di maggio

#### Decreto Agevolazioni fiscali: la conversione in legge

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 123/2024 è stata pubblicata la legge n. 67/2024, che ha convertito, con modificazioni, il D.L. n. 39/2024, recante misure urgenti in materia di agevolazioni fiscali, nonché relative all'amministrazione finanziaria. La legge entrerà in vigore il 29 maggio 2024.

[Legge 23 maggio 2024, n. 67 \(G.U. 28.5.2024, n. 123\)](#)



### **Definiti i minimali Inail 2024 per il calcolo dei premi**

L'Inail ha pubblicato la circolare n. 12/2024, con cui ha fornito le istruzioni riferite ai limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi dell'anno in corso.

[INAIL, Circolare 23 maggio 2024, n. 12](#)

### **Credito di imposta fino al 45% nella Zes unica**

Il decreto del 17.5.2024 rappresenta un passo significativo per incentivare gli investimenti nelle Zone economiche speciali (Zes). Nello specifico il decreto definisce le modalità di accesso al credito d'imposta per investimenti nella Zes unica, i criteri di applicazione, le modalità di fruizione del beneficio, e i controlli previsti dal decreto.

[Presidenza Consiglio Ministri, Decreto 17 maggio 2024 \(G.U. 21.5.2024, n. 117\)](#)

### **Nessuna sanzione al dipendente se la videosorveglianza è illecita**

L'installazione di telecamere nei luoghi di lavoro deve rispettare gli obblighi previsti dallo Statuto dei lavoratori e le garanzie assicurate ai dipendenti dalla normativa sulla privacy. Così si è espresso il Garante della privacy con un provvedimento dell'11.4.2024 pubblicato sulla newsletter del 21.5.2024.

[Garante della privacy, Newsletter 21 maggio 2024](#)

### **Siglato il Protocollo d'Intesa per la concreta attuazione dell'uguaglianza uomo - donna nel mondo del lavoro**

La Consigliera Nazionale di Parità e il Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro hanno siglato il nuovo Protocollo d'Intesa tra le due istituzioni. La rete delle Consigliere e l'Ordine condivideranno, nell'ambito delle rispettive competenze, momenti di formazione specifica e attività di sensibilizzazione delle aziende sui temi delle parità, pari opportunità e tutela



antidiscriminatoria di genere, con particolare attenzione anche al ruolo genitoriale di lavoratrici e lavoratori.

[CNOCL, Protocollo d'intesa 18 maggio 2024](#)

### **Stranieri: ripartite ulteriori quote d'ingresso per gli anni 2023 e 2024**

Il Ministero del lavoro ha provveduto a ripartire nuovamente tra le Regioni e le Province autonome le quote d'ingresso destinate ai lavoratori non comunitari, fissate dal D.P.C.M. 27.9.2023 per il triennio 2023-2025.

[Ministero del Lavoro, Nota 15 maggio 2024, n. 1493](#)

### **Dimissioni dei genitori revocabili anche se già convalidate dall'Ispettorato**

Le dimissioni dei genitori entro i primi tre anni di vita dei figli, o di ingresso in famiglia, possono essere revocate prima della decorrenza delle stesse e della cessazione del rapporto, anche se già convalidate dall'Ispettorato del lavoro.

[INL, Nota 8 maggio 2024 \(prot. n. 862\)](#)

### **Istanza di accesso del lavoratore ai dati personali, motivazione non necessaria**

L'istanza di accesso ai dati personali avanzata dal lavoratore al proprio datore di lavoro non deve essere giustificata da motivazioni particolari o esigenze specifiche. È quanto si legge nel provvedimento 137/2024 adottato dal Garante della privacy.

[Garante della privacy, Newsletter 3 maggio 2024](#)

### **Trattamento di fine rapporto e crediti di lavoro: aprile 2024**

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del TFR è pari a 0,752313%. L'indice Istat per il mese di aprile 2024, utile ai fini del calcolo della rivalutazione dei crediti di lavoro, è 119,3.

## TEMA DEL MESE |

# Decreto Coesione: le nuove agevolazioni per i datori di lavoro che assumono

di Alessandro Necchio e Francesco Gallo | 30 maggio 2024

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto-legge n. 60 del 7 maggio 2024 (c.d. Decreto Coesione) il quale, tra le varie novità in ambito lavoristico, ha introdotto **alcune agevolazioni di natura contributiva** in favore di quei datori di lavoro che nel **periodo 1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025** assumono a tempo indeterminato quei soggetti che nel mercato del lavoro si trovano in condizioni di particolare svantaggio. In attesa delle circolari operative dell'Inps che chiariscano la gestione di tali misure, la presente circolare intende analizzare le caratteristiche principali degli esoneri contributivi che riguardano i giovani under 35, le donne svantaggiate e i lavoratori impiegati nelle regioni del Meridione.

### 1. Bonus Giovani

La prima di queste misure, disciplinata dall'[articolo 22 del Decreto Coesione](#), è il c.d. “**Bonus Giovani**”. Tale incentivo interessa i datori di lavoro che intendono **assumere giovani under 35**. In tal senso, la norma precisa che si deve trattare di soggetti che alla data di assunzione non hanno ancora compiuto il trentacinquesimo anno di età, pertanto giovani di età non superiore a 34 anni e 364 giorni. Inoltre, tali lavoratori **non devono mai essere stati occupati a tempo indeterminato** precedentemente all'assunzione incentivata. Sarà pertanto cura del datore di lavoro verificare la suddetta condizione. Si ricordi, a tal proposito, che con riferimento all'esonero contributivo per l'assunzione di giovani under 30, introdotto quale misura strutturale dalla legge di Bilancio 2018 (legge n. 205/2017), l'Inps ha messo a disposizione dei datori di lavoro e degli intermediari abilitati un'apposita **utility** che consente di verificare l'assenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato, sulla base delle informazioni a disposizione dell'Istituto. Occorre tuttavia ribadire che tale strumento, seppur utile, elabora una risposta che non ha valore certificativo. È consigliabile, perciò, farsi rilasciare dal lavoratore

un'autocertificazione in cui lo stesso dichiara l'assenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Come anticipato, l'agevolazione contributiva si applica alle assunzioni effettuate nel **periodo 1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025** con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ovvero in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine. La norma precisa che l'esonero non si applica ai dirigenti, ai rapporti di lavoro domestico e all'apprendistato. Tuttavia, in caso di precedente apprendistato non proseguito al termine del periodo formativo come ordinario rapporto a tempo indeterminato, l'incentivo potrà trovare applicazione. Garantita la spettanza anche in caso di assunzione di soggetti già precedentemente assunti a tempo indeterminato da parte di un datore di lavoro che ha fruito parzialmente dell'esonero. In tal caso, il nuovo datore di lavoro potrà beneficiare dell'incentivo per la parte e il periodo residui.

Quanto alla misura, l'agevolazione comporta **l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali**, con esclusione dei premi e contributi Inail, per un periodo massimo di 24 mesi e nel limite di importo pari a 500,00 euro mensili, elevato a 650,00 euro mensili per i lavoratori assunti in una unità produttiva ubicata nelle Zona Economica Speciale unica del Mezzogiorno (ZES).

Si specifica che l'esonero in questione è concesso **previa autorizzazione** da parte della Commissione europea e nei limiti di spesa autorizzata.

Si ricordi inoltre che, stante la natura di sgravio contributivo, sono applicabili le condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (possesso di DURC regolare e rispetto delle condizioni in materia di salute e sicurezza, nonché degli obblighi di legge e dei contratti collettivi) e i principi generali di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015. Fermi restando tali principi, il legislatore subordina la fruizione dell'esonero alla condizione che, nei sei mesi precedenti all'assunzione, non si sia proceduto a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi di lavoratori impiegati nella stessa unità produttiva in cui sarebbe impiegato il lavoratore da assumere. Inoltre, nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero, ovvero di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica e nella medesima unità produttiva, si avrà la revoca dell'incentivo e la restituzione da parte del datore di lavoro del beneficio fruito.

Occorre evidenziare, infine, come lo sgravio in oggetto **non è cumulabile** con altri esoneri contributivi previsti dalla normativa vigente. Nonostante il silenzio della norma, si deve intendere che il divieto di



cumulo sia limitato a quelle misure che comportano una riduzione degli oneri contributivi a favore delle aziende. Pertanto, si ritiene che l'eventuale fruizione dell'esonero under 35 sia perfettamente compatibile, ad esempio, con l'esonero del 6% o 7% previsto a favore dei lavoratori dipendenti.

È ammessa, al contrario, la **compatibilità** con la c.d. "**maxi deduzione**" del costo del lavoro in presenza di nuove assunzioni, introdotto dal D.Lgs. n. 216/2023 attuativo della riforma fiscale.

## 2. Bonus Donne

Ulteriore misura di favore è stata prevista per quei datori di lavoro che **assumono a tempo indeterminato lavoratrici svantaggiate**. Si tratta, nello specifico, di **donne di qualsiasi età che sono prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi se residenti nelle regioni della cosiddetta ZES (Zona Economica Speciale unica del Mezzogiorno), ovvero da 24 mesi ovunque residenti**.

L'[articolo 23](#), nel porre le condizioni di fruibilità dello sgravio, richiama solo le assunzioni a tempo indeterminato, senza specificare se sono agevolabili anche le trasformazioni dei contratti a termine. Occorrerà dunque attendere le istruzioni dell'Inps che vadano a chiarire, sotto questo profilo, se vi siano ulteriori ipotesi che rientrano nel perimetro di applicazione dell'esonero in questione. Non vi è applicazione, invece, in caso di rapporto di lavoro domestico e rapporti di apprendistato.

Dal punto di vista delle caratteristiche che connotano lo sgravio in oggetto, la misura in sé non si discosta di molto dal "Bonus Giovani". Essa, infatti, consiste nella **riduzione del 100% dei contributi previdenziali c/azienda**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per un periodo massimo di 24 mesi e nel limite di importo di 650,00 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice assunta, pur sempre nel rispetto dei limiti di spesa autorizzata. Anche in tal caso la fruizione è subordinata all'**autorizzazione** da parte della Commissione europea.

Sotto il profilo delle condizioni che l'azienda deve rispettare per poter beneficiare della misura, l'[articolo 23 del decreto Coesione](#) non richiama l'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, né tantomeno i principi generali del D.Lgs. n. 150/2015. Nonostante il silenzio del legislatore, si deve ritenere che tali principi, avendo un'applicazione generalizzata a tutti gli sgravi contributivi, debbano comunque essere osservati dal datore di lavoro ai fini della fruizione del presente esonero contributivo. Viene invece espressamente previsto che l'assunzione agevolata della lavoratrice svantaggiata, a differenza delle altre



misure previste dal Decreto Coesione, deve comportare un incremento occupazione netto in termini di ULA. Si ricordi che tale calcolo deve essere effettuato mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti. Da segnalare, sotto questo aspetto, che per i lavoratori part time il calcolo deve essere ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono il normale orario di lavoro a tempo pieno.

Infine, va rammentato che anche il cosiddetto “Bonus Donne” **non è cumulabile** con altri esoneri di natura contributiva, sempre da intendere a favore del datore di lavoro, mentre è **compatibile** con la “**maxi deduzione**” del costo del lavoro.

### 3. Bonus ZES

Ultima agevolazione di natura contributiva prevista a favore dei datori di lavoro a fronte di assunzioni effettuate nel **periodo 1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025** è il cosiddetto “**Bonus ZES**”. Si tratta di una misura che per caratteristiche e requisiti ricalca in parte quelli che contraddistinguono il “Bonus Giovani”.

La misura agevola le **assunzioni a tempo indeterminato presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della Zona Economica Speciale unica del Mezzogiorno (ZES)**, che comprende le regioni di Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Tuttavia, la misura è rivolta esclusivamente a favore dei datori di lavoro che **occupano fino a 10 dipendenti**. Il computo deve essere effettuato nel mese in cui avviene l’assunzione agevolata. L’assunzione, poi, deve riguardare soggetti che alla data dell’assunzione **hanno compiuto 35 anni e che risultano disoccupati da almeno 24 mesi**. Sono esclusi dall’agevolazione i rapporti dirigenziali.

Dal punto di vista della misura dell’esonero, l’**articolo 24 del Decreto Coesione** ripropone in linea generale i medesimi criteri delle altre due misure. L’agevolazione, infatti, comporta l’abbattimento del **100% dei contributi** a carico azienda, sempre con esclusione dei premi e contributi dovuti all’Inail, nel limite di 650,00 euro mensili e per una durata massima di 24 mesi.

Come anticipato, sono destinatarie dell’agevolazione le assunzioni a tempo indeterminato, con la possibilità per il datore di lavoro di fruire della misura residua in caso di precedente assunzione a tempo

indeterminato per la quale il datore di lavoro precedente abbia parzialmente beneficiato dell'esonero stesso.

In merito alle condizioni per la fruizione, il "Bonus ZES" richiede, esattamente come per il "Bonus Giovani", il rispetto dei principi generali previsti dal legislatore in materia di fruizione degli esoneri contributivi.

Infine, rimangono fermi il **divieto di cumulo** con altri esoneri previsti dalla normativa vigente a favore dei datori di lavoro e la **compatibilità** con la "maxi deduzione" del costo del lavoro.

## FLASH DAGLI ESPERTI DEL SOLE |

### Bonus 100 euro ai dipendenti

Alessandro Necchio | 28 maggio 2024 | 3 minuti



[Clicca qui](#) per consultare il video.

**Studio Tozzi & C. S.a.s. S.t.p.**

**STUDIO TOZZI & C. S.a.s. S.t.p.**

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma)  
Codice Fiscale, Partita Iva e numero di iscr. al R.I. di Roma 05909441007  
REA n° RM - 935305 – Codice Univoco Fatturazione SUBM70N  
T. 069106436 – 069106276 – 0691604127 – F. 0691623016  
e-mail: [amministrazione@studiotozzisas.it](mailto:amministrazione@studiotozzisas.it) – PEC: [studiotozzisas@pec.it](mailto:studiotozzisas@pec.it)  
sito web: [www.studiotozzisas.it](http://www.studiotozzisas.it)

