



## CIRCOLARE RIEPILOGATIVA MAGGIO 2024

### CAPITOLO 1

#### D.L. PNRR-quater: le novità per il lavoro dopo la conversione in legge

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 2024, S.O. n. 19, la L. 29 aprile 2024, n. 56, di conversione del D.L. 19/2024 rubricato "Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)".

Di seguito si sintetizzano le principali disposizioni per professionisti e aziende in materia di lavoro: le novità apposte in sede di conversione in legge sono evidenziate in grassetto.

Articolo 25	Contenuto
<a href="#">Comma 1</a>	<p><b>Pignoramento presso terzi</b></p> <p>Viene sostituito il primo periodo dell'<a href="#">articolo 546</a>, comma 1, c.p.c., con il seguente: <i>"Dal giorno in cui gli è notificato l'atto previsto nell'articolo 543, il terzo è soggetto agli obblighi che la legge impone al custode relativamente alle cose e alle somme da lui dovute, nei limiti dell'importo del credito precettato aumentato di 1.000,00 euro per i crediti fino a 1.100,00 euro, di 1.600,00 euro per i crediti da 1.100,01 euro fino a 3.200,00 euro e della metà per i crediti superiori a 3.200,00 euro"</i>.</p> <p><b>Nuovo articolo 551-bis, c.p.c.</b></p> <p>Viene poi aggiunto il nuovo <a href="#">articolo 551-bis</a>, c.p.c., relativo all'efficacia del pignoramento di crediti del debitore verso terzi.</p> <p>Innanzitutto, si prevede che, salvo che sia già stata pronunciata l'ordinanza di assegnazione delle somme o sia già intervenuta l'estinzione o la chiusura anticipata del processo esecutivo, il pignoramento di crediti del debitore verso terzi perde efficacia decorsi 10 anni dalla notifica al terzo del pignoramento o della dichiarazione di interesse. Al fine di conservare l'efficacia del pignoramento, nei 2 anni antecedenti alla scadenza del termine decennale, il creditore pignorante o il creditore intervenuto a norma dell'<a href="#">articolo 525</a>, c.p.c., può notificare a tutte le parti e al terzo una dichiarazione di interesse al mantenimento del vincolo pignoratizio.</p> <p>La dichiarazione contiene l'indicazione della data di notifica del pignoramento, dell'ufficio giudiziario innanzi al quale è pendente la procedura esecutiva, delle parti, del titolo esecutivo e del numero di ruolo della procedura, nonché l'attestazione che il credito persiste.</p> <p>La dichiarazione di interesse è depositata nel fascicolo dell'esecuzione, a pena di inefficacia della stessa, entro 10 giorni dall'ultima notifica. Se il pignoramento è eseguito</p>



	<p>nei confronti di più terzi, l'inefficacia del medesimo si produce solo nei confronti dei terzi rispetto ai quali non è notificata e depositata la dichiarazione di interesse.</p> <p>In mancanza della notifica della dichiarazione di interesse, il terzo è liberato dagli obblighi previsti dall'<a href="#">articolo 546</a>, c.p.c., decorsi 6 mesi dalla scadenza del termine di efficacia del pignoramento previsto dal comma 1.</p> <p>Il processo esecutivo si estingue di diritto decorsi 10 anni dalla notifica al terzo del pignoramento o della successiva dichiarazione di interesse o, se i terzi sono più, dall'ultima delle notifiche ai medesimi.</p> <p>Le disposizioni di cui sopra si applicano anche se l'esecuzione è sospesa.</p> <p><b>Modifica all'articolo 553, c.p.c.</b></p> <p>Viene previsto che la notifica dell'ordinanza di assegnazione sia accompagnata da una dichiarazione nella quale il creditore indica al terzo i dati necessari per provvedere al pagamento, previsti dall'<a href="#">articolo 169-septies</a> delle disposizioni per l'attuazione c.p.c.. L'obbligo di pagamento decorre, per il terzo, dalla notifica dell'ordinanza di assegnazione e della dichiarazione.</p> <p>Si prevede, inoltre, che i crediti assegnati cessino di produrre interessi nei confronti del debitore e del terzo se l'ordinanza di assegnazione non è notificata al terzo entro 90 giorni dalla sua pronuncia o dalla sua comunicazione, unitamente alla dichiarazione. Gli interessi riprendono a decorrere dalla data della notifica dell'ordinanza e della dichiarazione. L'ordinanza di assegnazione diventa inefficace se non è notificata al terzo entro i sei mesi successivi alla scadenza del medesimo termine di cui all'<a href="#">articolo 551-bis</a>, comma 1, c.p.c..</p>
<p><a href="#">Comma 2</a></p>	<p>Viene aggiunto il nuovo articolo 169-septies, alle disposizioni per l'attuazione c.p.c., in cui si dettagliano i contenuti della dichiarazione prevista dall'<a href="#">articolo 553</a>, c.p.c.:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. il numero di ruolo della procedura, l'indicazione del titolo esecutivo, i dati anagrafici e il codice fiscale del creditore e, se diverso, anche del destinatario del pagamento;</li> <li>2. l'importo dovuto, comprensivo del dettaglio degli interessi, degli accessori e delle spese;</li> <li>3. l'identificativo del conto di pagamento ovvero l'indicazione di altre modalità di esecuzione del pagamento.</li> </ol>



<a href="#">Comma 3</a>	<p><b>Entrata in vigore articolo 551-bis, c.p.c.</b></p> <p>L'articolo 551-bis, c.p.c., introdotto dal comma 1, lettera b), si applica anche alle procedure esecutive pendenti alla data di entrata in vigore del decreto.</p> <p>Il pignoramento di crediti presso terzi pendente da almeno 8 anni alla data di entrata in vigore del D.L. 19/2024 perde efficacia se il creditore precedente o il creditore intervenuto non procedono alla notifica della dichiarazione di interesse al mantenimento del vincolo pignoratizio entro il termine di 2 anni a decorrere dall'entrata in vigore del decreto.</p>
<b>Articolo 29</b>	<b>Contenuto</b>
<a href="#">Comma 1</a>	<p><b>Durc: modifica all'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006</b> Viene riscritto l'articolo 1, <a href="#">comma 1175</a>, L. 296/2006.</p> <p>Innanzitutto si specifica che i benefici normativi e contributivi sono subordinati, oltre che al Durc, all'assenza di violazioni nelle previste materie, ivi comprese le 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, fermi restando gli</p> <p>altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p><b>Viene introdotto il nuovo comma 1175-bis</b></p> <p>Sulla base di tale disposizione si consente l'accesso ai benefici in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate, 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 sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.</p>



<p><a href="#">Comma 2</a></p>	<p><b>Appalto</b></p> <p>In sede di conversione in legge è stato modificato l'intervento di revisione operato dal testo originario dell'<a href="#">articolo 29</a>, comma 2, D.L. 19/2024.</p> <p>Ora il <a href="#">comma 1-bis</a> dell'articolo 29, D.Lgs. 276/2003, prevede quanto segue: <i>“Al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto”</i>.</p> <p>Rispetto al testo originario del D.L. 19/2024, le novità più rilevanti consistono nei seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>il trattamento minimo è definito dalla contrattazione comparativamente più rappresentativa e non da quella più applicata;</b></li> <li>• <b>il trattamento minimo si estende anche alla componente normativa.</b></li> </ul> <p>Rimane confermata la modifica operata al <a href="#">comma 2</a> dell'articolo 29, D.Lgs. 276/2003, stabilendo che il regime di solidarietà previsto in materia di appalto si applichi anche all'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro nei casi di cui all'<a href="#">articolo 18</a>, comma 2 (somministrazione illecita), nonché ai casi di appalto e di distacco irregolari.</p>
<p><a href="#">Comma 3</a></p>	<p><b>Sanzioni</b></p> <p>Il comma 3 va a sostituire quanto previsto dall'articolo 1, <a href="#">comma 445</a>, lettera d), n. 1), L. 145/2018, stabilendo che siano aumentate del 30% le sanzioni in materia di lavoro per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione di cui all'<a href="#">articolo 3</a>, D.L. 12/2002, convertito, con modificazioni, dalla L. 73/2002 (lavoro irregolare) e del 20% per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui all'<a href="#">articolo 18</a>, D.Lgs. 276/2003 (somministrazione illecita), all'<a href="#">articolo 12</a>, D.Lgs. 136/2016 (obblighi di comunicazione in materia di distacco), e all'<a href="#">articolo 18-bis</a>, commi 3 e 4, D.Lgs. 66/2003 (durata media massima orario di lavoro, riposo giornaliero e settimanale).</p>
<p><a href="#">Comma 4</a></p>	<p><b>Sanzioni penali in materia di intermediazione e somministrazione</b></p> <p>Il Comma 4 modifica l'<a href="#">articolo 18</a>, D.Lgs. 276/2003.</p>



Innanzitutto, si modifica il [comma 1](#), reintroducendo sanzioni di carattere penale per una serie di illeciti relativi all'intermediazione e la somministrazione.

L'esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione ([articolo 4](#), comma 1, lettere a) e b)), è punito con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 2 mesi o dell'ammenda da 600 a 3.000 euro.

L'esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale (articolo 4, comma 1, lettere d) ed e)), è punito con la pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda da 900 a 4.500 euro. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da 300 a 1.500 euro.

Viene, poi, modificato il [comma 2](#) dell'articolo 18, D.Lgs. 276/2003, nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.

Con modifica del [comma 5-bis](#) del medesimo provvedimento, si prevede che, nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'[articolo 29](#), comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'[articolo 30](#), comma 1, l'utilizzatore e il somministratore siano puniti con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.

Viene, poi, aggiunto il nuovo comma 5-ter, che reintroduce il reato di somministrazione fraudolenta: quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda di 100 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Nel nuovo comma 5-quater si stabilisce che gli importi delle sanzioni previste dall'articolo 18, D.Lgs. 276/2003, siano aumentati del 20% ove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.

**In sede di conversione in legge, è stato modificato il comma 5-quinquies: ora prevede che l'importo delle pene pecuniarie proporzionali previste dall'articolo 18, D.Lgs. 276/2003, anche senza la determinazione dei limiti minimi o massimi, non possa essere, in ogni caso, inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro.**

Infine, il nuovo comma 5-sexies assegna il 20% dell'importo delle somme versate in sede amministrativa, ai sensi dell'[articolo 15](#), D.Lgs. 124/2004, e dell'[articolo 21](#), comma 2, primo periodo, D.Lgs. 758/1994, per l'estinzione degli illeciti di cui all'[articolo 29](#), D.L. 19/2024, al Fondo risorse decentrate dell'INL per la valorizzazione del personale del medesimo Ispettorato (articolo 1, [comma 445](#), lettera e), secondo periodo, L. 145/2018).



<a href="#">Comma 5</a>	<p><b>Somministrazione fraudolenta</b></p> <p>Viene abrogato l'<a href="#">articolo 38-bis</a>, D.Lgs. 81/2015 (in materia di somministrazione fraudolenta, ora disciplinata dall'articolo 18, D.Lgs. 276/2003).</p>
<a href="#">Comma 6</a>	<p><b>Prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato</b> Viene sostituito il <a href="#">comma 354</a> dell'articolo 1, L. 197/2022:</p> <p><i>“In caso di superamento del limite di durata (attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore) previsto dal co. 344, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli di cui al co. 344, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ciascun lavoratore al quale si riferisce la violazione, salvo che la violazione del co. 344 da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124”.</i></p>
Commi <a href="#">7-9</a>	<p><b>Lista di conformità INL</b></p> <p>All'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in caso non emergano violazioni o irregolarità, l'INL rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente tramite il <b>sito internet</b> istituzionale del medesimo Ispettorato e denominato <i>“Lista di conformità INL”</i>. L'iscrizione nell'elenco informatico è effettuata nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679.</p> <p>I datori di lavoro cui è stato rilasciato l'attestato non sono sottoposti, per un periodo di 12 mesi dalla data di iscrizione nella <i>“Lista di conformità INL”</i>, a ulteriori verifiche da parte dell'INL nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.</p> <p>In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'INL provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità INL.</p>



<a href="#">Comma 10</a>	<p><b>Verifica congruità incidenza manodopera per lavori edili</b></p> <p>Nell'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, prima di procedere al saldo finale dei lavori, il responsabile del progetto, negli appalti pubblici, e il committente, negli appalti privati, verificano la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva, nei casi e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'<a href="#">articolo 8</a>, comma 10-bis, D.L. 76/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 120/2020.</p>
<a href="#">Comma 11</a>	<p><b>Appalti pubblici: versamento del saldo finale</b></p> <p>Negli appalti pubblici di valore complessivo pari o superiore a 150.000 euro, fermi restando i profili di responsabilità amministrativo-contabile, l'avvenuto versamento del saldo finale da parte del responsabile del progetto in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, è considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della <i>performance</i> dello stesso. L'esito dell'accertamento della violazione è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac), anche ai fini dell'esercizio dei poteri a essa attribuiti ai sensi dell'<a href="#">articolo 222</a>, comma 3, lettera b), Codice dei contratti pubblici, di cui al D.Lgs. 36/2023.</p>
<a href="#">Comma 12</a>	<p><b>Appalti privati: versamento del saldo finale</b></p> <p>Negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 500.000 euro, il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro a carico del committente.</p>



Commi [15-17](#)**Esonero contributivo lavoratori domestici**

Al fine di promuovere il miglioramento, anche in via progressiva, del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni di lavoro, di cura e di assistenza in favore delle persone anziane non autosufficienti e di favorire la regolarizzazione del lavoro di cura prestato al domicilio della persona non autosufficiente, a decorrere dalla data che sarà comunicata dall'Inps, in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani, con un'età anagrafica di almeno 80 anni, invalidi civili e titolari dell'indennità di accompagnamento, è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro domestico, nel limite massimo di importo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base trimestrale, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il datore di lavoro destinatario della prestazione deve possedere un valore dell'Isee per le prestazioni agevolate di natura sociosanitaria, in corso di validità, non superiore a 6.000 euro.

Il beneficio non spetta nel caso in cui tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro o persona del suo nucleo familiare sia cessato un rapporto di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani da meno di 6 mesi, nonché in caso di assunzione di parenti o affini, salvo le eccezioni previste dall'[articolo 1](#), comma 3, nn. 1-5, D.P.R. 1403/1971.





[Comma 19](#)**Patente a punti sicurezza cantieri**

In sede di conversione in legge è stata modificata la disciplina della patente a punti in materia di sicurezza nei cantieri, introdotta originariamente dal D.L. 19/2024 mediante modifica dell'[articolo 27](#), D.Lgs. 81/2008.

In particolare, a decorrere dal 1° ottobre 2024, sono tenuti al possesso della patente le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili: in sede di conversione sono stati esclusi dall'obbligo coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale.

Vi sono, poi, novità dalla conversione anche per le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato UE diverso dall'Italia o extra UE: è sufficiente il possesso di un documento equivalente rilasciato dalla competente Autorità del Paese d'origine e, nel caso di Stato non appartenente all'UE, riconosciuto secondo la legge italiana.

La patente è rilasciata, in formato digitale, dall'INL subordinatamente al possesso dei seguenti requisiti:

- a) iscrizione alla CCIAA;
- b) adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi previsti dal presente decreto; c) possesso del Durc;
- c) possesso del DVR;
- d) possesso del Durf, nei casi previsti dalla normativa vigente;
- e) avvenuta designazione Rsppp.

Il possesso dei requisiti è autocertificato; nelle more del rilascio della patente è comunque consentito lo svolgimento delle attività nel cantiere, salva diversa comunicazione notificata dall'INL.

Le modalità di presentazione della domanda per il conseguimento della patente, i contenuti informativi della patente medesima e i presupposti e il procedimento per l'adozione del provvedimento di sospensione saranno individuati con D.M..

La patente è dotata di un punteggio iniziale di 30 crediti e consente di operare nei cantieri temporanei o mobili con una dotazione minima pari a 15 crediti: i criteri di attribuzione di crediti ulteriori rispetto al punteggio iniziale nonché le modalità di recupero dei crediti decurtati sono individuati con D.M., sentito l'INL.

Il punteggio della patente subisce le decurtazioni correlate alle risultanze dei provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti delle imprese o dei lavoratori autonomi, nei casi e nelle misure indicati nell'*allegato I-bis* del D.L. 19/2024: se nell'ambito del medesimo accertamento ispettivo sono contestate più violazioni tra quelle indicate nel citato allegato *I-bis*, i crediti sono decurtati in misura non eccedente il doppio di quella prevista per la violazione più grave.





	<p>Nel caso si verificano infortuni da cui deriva la morte del lavoratore o un'inabilità permanente, assoluta o parziale, l'INL può sospendere, in via cautelare, la patente fino a 12 mesi.</p> <p>La patente con punteggio inferiore a 15 crediti non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei: in tal caso, è consentito il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso di esecuzione quando i lavori eseguiti sono superiori al 30% del valore del contratto.</p> <p>In mancanza della patente o del documento equivalente, alle imprese e ai lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili si applica una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori e, comunque, non inferiore a 6.000 euro, non soggetta alla procedura di diffida di cui all'<a href="#">articolo 301-bis</a>, D.Lgs. 81/2008, nonché l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici di cui al Codice dei contratti pubblici per un periodo di 6 mesi. Le stesse sanzioni si applicano alle imprese e ai lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili con una patente con punteggio inferiore a 15 crediti.</p> <p>Non sono tenute al possesso della patente le imprese in possesso dell'attestazione di qualificazione Soa, in classifica pari o superiore alla III.</p>
--	--

<b>Articolo 30</b>	<b>Misure per il rafforzamento dell'attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo</b>
<a href="#">Comma 1</a>	<p><b>Omissioni ed evasioni contributive</b></p> <p>Il comma 1 dell'articolo 30 modifica, a decorrere dal 1° settembre 2024, l'<a href="#">articolo 116</a>, comma 8, L. 388/2000.</p> <p>Innanzitutto, si prevede che, in caso di omissione contributiva, se il pagamento dei contributi o premi è effettuato entro 120 giorni, in unica soluzione, spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, la maggiorazione di 5,5 punti del Tur non trova applicazione.</p> <p>Viene modificata anche la disciplina dell'evasione contributiva, connessa a registrazioni, denunce o dichiarazioni obbligatorie omesse o non conformi al vero, poste in essere con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi mediante l'occultamento di rapporti di lavoro in essere, retribuzioni erogate o redditi prodotti, ovvero di fatti o notizie rilevanti per la determinazione dell'obbligo contributivo. L'evasione comporta il pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30%, fermo restando che la sanzione civile non può essere superiore al 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Se la denuncia della situazione debitoria è effettuata spontaneamente prima di contestazioni o</p>



	<p>richieste da parte degli enti impositori, e comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile pari, in ragione d'anno, al Tur maggiorato di 5,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia. Il Tur è maggiorato di 7,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi è effettuato entro 90 giorni dalla denuncia. La sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura agevolata è subordinata al versamento della prima rata. Viene aggiunta la nuova lettera b-bis), dove si prevede che, in caso di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli enti impositori ovvero a seguito di verifiche ispettive, sia dovuto il versamento della sanzione civile, per omissione o per evasione, nella misura del 50%, se il pagamento dei contributi e premi è effettuato, in unica soluzione, entro 30 giorni dalla notifica della contestazione. In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura è subordinata al versamento della prima rata.</p>
<p><a href="#">Comma 2</a></p>	<p><b>Mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze</b></p> <p>A decorrere dal 1° settembre 2024, in caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori (<a href="#">articolo 116</a>, comma 10, L. 388/2000) sono dovuti gli interessi legali di cui all'<a href="#">articolo 1284</a>, cod. civ.. La disciplina oggi vigente prevede, viceversa, Tur maggiorato di 5,5 punti, con la sanzione civile che non può essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p>
<p><a href="#">Comma 3</a></p>	<p><b>Riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali</b></p> <p>Viene modificato l'articolo 116, comma 15, lettera b), L. 388/2000: potrà essere concessa la riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali in caso di crisi, riconversione o ristrutturazione aziendale per i quali siano stati adottati i provvedimenti di concessione del trattamento di integrazione salariale straordinario e, comunque, in tutti i casi di crisi che presentino particolare rilevanza sociale ed economica in relazione alla situazione occupazionale locale e alla situazione produttiva del settore e che rendono probabile l'insolvenza.</p>



Commi <a href="#">5-8</a>	<p><b>Informazioni rese dall'Inps</b></p> <p>A decorrere dal 1° settembre 2024 l'Inps mette a disposizione del contribuente ovvero del suo intermediario gli elementi e le informazioni in suo possesso riferibili allo stesso contribuente, acquisiti direttamente o pervenuti da terzi, relativi ai rapporti di lavoro, agli imponibili e agli elementi rilevanti ai fini della determinazione degli obblighi contributivi. Il contribuente può segnalare all'Inps eventuali fatti, elementi e circostanze da quest'ultimo non conosciuti.</p> <p>Con deliberazione del CdA Inps, assunta con la maggioranza assoluta dei componenti in carica, sono individuati i criteri e le modalità con cui gli elementi e le informazioni sono messi a disposizione del contribuente e sono indicate, altresì, le fonti informative, la tipologia di informazioni da fornire al contribuente, le fattispecie di esclusione, i criteri, le modalità e i termini di comunicazione tra quest'ultimo e l'Amministrazione, assicurate anche a distanza mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici, nonché i livelli di assistenza e i rimedi per la regolarizzazione di eventuali inadempimenti contributivi.</p> <p>La regolarizzazione degli inadempimenti contributivi, secondo le modalità e i termini indicati con la deliberazione, comporta l'applicazione, in ragione della violazione contestata, delle seguenti sanzioni civili, ai sensi dell'articolo 116, comma 8, L. 388/2000: a) in caso di omissione contributiva, della sanzione, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;</p> <p>b) in caso di evasione contributiva, della sanzione, in ragione d'anno, pari al Tur maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p> <p>In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura ridotta è subordinata al versamento della prima rata.</p> <p>In caso di mancata regolarizzazione e di mancato pagamento nei termini indicati, l'Inps procede alla notifica al contribuente dell'importo della contribuzione omessa, con l'applicazione delle seguenti sanzioni civili, ai sensi dell'<a href="#">articolo 116</a>, comma 8, L. 388/2000:</p> <p>a) nelle ipotesi relative all'omissione contributiva, nella misura, in ragione d'anno, pari al Tur maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;</p> <p>b) nelle ipotesi relative all'evasione contributiva, nella misura, in ragione d'anno, pari al 30%; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 60% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p>
---------------------------	--

Commi [10-14](#)**Attività di controllo Inps mediante banche dati**

Dal 1° settembre 2024, senza pregiudizio dell'eventuale ulteriore accertamento ispettivo, le attività di controllo e addebito dei contributi previdenziali, ivi compresi i contributi dovuti in caso di utilizzo di prestatori di lavoro formalmente imputati a terzi ovvero a titolo di responsabilità solidale, possono fondarsi su accertamenti eseguiti d'ufficio dall'Inps sulla base di elementi tratti anche dalla consultazione di banche di dati dell'Istituto medesimo o di altre P.A., alle quali l'Istituto possa accedere in base alla legislazione vigente, e dalla comparazione dei relativi dati, da cui si deducano l'esistenza e la misura di basi imponibili

non dichiarate o la fruizione di benefici contributivi, esenzioni o agevolazioni, comunque denominate, in tutto o in parte non dovuti.

Gli uffici Inps possono:

- a) invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a comparire di persona o per mezzo di rappresentanti per fornire dati e notizie rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti; b) invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a esibire o trasmettere atti e documenti rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti;
- c) inviare ai contribuenti questionari relativi a dati e notizie di carattere specifico rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti o nei confronti di altri contribuenti con i quali abbiano intrattenuto rapporti, con invito a restituirli compilati e firmati;
- d) invitare ogni altro soggetto a esibire o trasmettere, anche in copia fotostatica, atti o documenti rilevanti concernenti specifici rapporti intrattenuti con il contribuente e a fornire i chiarimenti relativi, nonché a rendere dichiarazioni su questionari trasmessi dall'Inps. Gli inviti e le richieste sono trasmessi, in via prioritaria, tramite pec. Dalla data di notificazione decorre il termine fissato dall'ufficio per l'adempimento, che non può essere inferiore, in ogni caso, a 15 giorni.

Sulla base delle risultanze dell'attività accertativa effettuata d'ufficio, l'Inps può formare avviso di accertamento, da notificare al contribuente prioritariamente tramite pec. Qualora il contribuente esegua il pagamento integrale dei contributi dovuti entro 30 giorni dalla notifica dell'avviso di accertamento, si applica la sanzione civile nella misura di cui all'[articolo 116](#), comma 8, lettera b-bis), L. 388/2000.

Nel giudizio di accertamento negativo dell'obbligo contributivo ovvero di opposizione all'avviso di addebito, la mancata comparizione all'invito di cui al [comma 11](#), lettera a), ovvero l'omessa comunicazione, in tutto o in parte, dei dati, delle notizie e dei documenti richiesti ai sensi delle lettere b), c) e d) del medesimo comma 11 costituiscono argomenti di prova ai quali il giudice di merito può attribuire rilevanza, anche in via esclusiva, ai fini della decisione.





---

## CAPITOLO 2

### DECRETO COESIONE: ECCO I NUOVI INCENTIVI PER LE ASSUNZIONI NEL 2024-2025

Il Decreto Legge n. 60 del 7 maggio 2024, noto come Decreto Coesione, introduce due nuovi sgravi contributivi per agevolare le nuove assunzioni nel periodo compreso tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025. Questi incentivi mirano a incrementare l'occupazione giovanile stabile e promuovere le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate.

Questi esoneri contributivi si aggiungono a quelli già vigenti e, se confermati in sede di conversione, rappresentano una continuazione delle politiche di incentivazione viste negli anni precedenti, come l'Esonero under 36 e l'innalzamento al 100% della contribuzione datoriale per l'assunzione di donne svantaggiate.

#### Bonus Giovani Under 35

Il Bonus Giovani Under 35 è un esonero contributivo rivolto esclusivamente ai datori di lavoro privati, con l'eccezione dei datori di lavoro del settore domestico. Questo incentivo è valido per le **assunzioni a tempo indeterminato o per le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato di personale dipendente non dirigenziale, effettuate tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025**.

L'incentivo è destinato ai giovani che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il 35° anno di età (34 anni e 364 giorni) e non sono mai stati occupati a tempo indeterminato. È importante notare che l'incentivo non si applica ai rapporti di apprendistato. Tuttavia, un eventuale precedente contratto di apprendistato non ostacola il riconoscimento dell'incentivo, purché non sia proseguito come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Lo stesso vale per precedenti rapporti di lavoro domestico o intermittente anche a tempo indeterminato.

**Lo sgravio contributivo è fruibile per un massimo di 24 mesi, coprendo il 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL. Il limite massimo è di 500 euro su base mensile.** Questo limite è aumentato a 650 euro mensili per le assunzioni effettuate in sedi operative o produttive ubicate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Il diritto alla fruizione degli incentivi è subordinato al rispetto dei principi generali previsti dall'articolo 31 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nonché alle condizioni fissate dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il Decreto Coesione stabilisce che i datori di lavoro non devono aver proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione agevolata, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva. Inoltre, nei sei mesi successivi l'assunzione agevolata, non devono licenziare il lavoratore per cui fruiscono dell'esonero o altri lavoratori con la stessa qualifica nella stessa unità produttiva.





Il Bonus Giovani non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, ad eccezione della maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni ai sensi dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 30 dicembre 2023, n. 216.

La possibilità di fruire dell'esonero è subordinata:

- all'**autorizzazione della Commissione europea** ai sensi dell'art. 108, par. 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea;
- all'emanazione del **decreto** del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, relativo alle modalità attuative dell'esonero, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021-2027, nonché con i contenuti e obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027;
- alla **circolare amministrativa INPS** contenente le indicazioni operative.

Diversamente da quanto avvenuto nel triennio 2021-2023, il Bonus Giovani richiede una specifica autorizzazione preventiva da parte dell'INPS, che dovrà verificare la copertura finanziaria dello sgravio. L'INPS non darà corso all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa, se non in presenza di copertura finanziaria.

### **Bonus Donne**

L'articolo 23 del Decreto Coesione introduce uno sgravio per l'**assunzione di lavoratrici svantaggiate da parte dei datori di lavoro del settore privato nel periodo tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025**. L'**incentivo è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi, coprendo il 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL, fino a un massimo di 650 euro su base mensile**.

Le lavoratrici svantaggiate che possono beneficiare dell'incentivo sono:

- Donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti nelle regioni della ZES
- Donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovunque residenti
- Donne occupate in professioni e settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25%, come annualmente individuato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

La nozione di "*impiego regolarmente retribuito*" si riferisce a soggetti che, negli ultimi sei mesi, non sono stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi o hanno svolto un'attività



---

lavorativa autonoma o parasubordinata con un reddito inferiore alla no tax area (5.500 euro per il lavoro autonomo e 8.500 euro per i redditi assimilati a lavoro dipendente).

Le assunzioni che beneficeranno dell'incentivo devono realizzare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero di lavoratori mediamente occupati rilevato in ciascun mese e il numero di lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti, escludendo le diminuzioni del numero di occupati in società controllate o collegate.

L'esonero non è cumulabile con altre agevolazioni o riduzioni delle aliquote di finanziamento, ma è compatibile con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione per nuove assunzioni ai sensi dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 30 dicembre 2023, n. 216.

L'applicazione della misura è subordinata all'**emanazione del decreto** del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il quale saranno definite le modalità attuative, nonché i rapporti tra i datori di lavoro e l'ente gestore (INPS).







### CAPITOLO 3

#### DECRETO COESIONE: le novità per il lavoro

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 105 del 7 maggio 2024 il D.L. 7 maggio 2024, n. 60, rubricato “Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione”: di seguito si sintetizzano le principali disposizioni per professionisti e aziende in materia di lavoro.

Norma	Contenuto
<a href="#">Articolo 16</a>	<p><b>Misure per l'autoimpiego nel lavoro autonomo, nelle libere professioni e nell'attività d'impresa</b></p> <p>Ai fini della promozione dell'inclusione attiva e dell'inserimento al lavoro, il Decreto Coesione definisce specifiche azioni a sostegno dell'avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali, nell'ambito della strategia nazionale delle politiche attive del Ministero del lavoro.</p> <p>Gli incentivi sono fruibili, in conformità con le disposizioni al Regolamento (UE) 2023/2831 sugli aiuti <i>de minimis</i>, in via alternativa, e consistono nel riconoscimento di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) un <i>voucher</i> di avvio in regime <i>de minimis</i>, non soggetto a rimborso, utilizzabile per l'acquisto di beni, strumenti e servizi per l'avvio delle attività per un importo massimo di 40.000 euro per le attività aventi sede legale nelle aree del Mezzogiorno e nei territori delle Regioni dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2009 e del 2016. Nel caso di acquisto di beni e servizi innovativi, tecnologici e digitali o di beni diretti ad assicurare la sostenibilità ambientale o il risparmio energetico, l'importo massimo del <i>voucher</i> è di 50.000 euro;</li> <li>b) un aiuto in regime <i>de minimis</i> per programmi di spesa di valore non superiore a 120.000 euro, consistente in un contributo a fondo perduto fino al 75% per l'avvio delle attività;</li> <li>c) un aiuto in regime <i>de minimis</i> per programmi di spesa oltre 120.000 euro e fino a 200.00 euro, consistente in un contributo a fondo perduto fino al 70% per l'avvio delle attività. Se le iniziative sono destinate ai disoccupati iscritti al programma GOL beneficiari di NASpl, tali soggetti possono cumulare i trattamenti in godimento solo in caso di richiesta di erogazione del trattamento di disoccupazione in unica soluzione, al fine di utilizzarli come capitale d'avvio da conferire nelle iniziative finanziate.</li> </ul>



<p><a href="#">Articolo 19</a></p>	<p><b>Soggetti gestori delle misure di autoimpiego nel lavoro autonomo, nelle libere professioni e nell'attività d'impresa</b></p> <p>Sono individuati come soggetti gestori delle misure di cui agli articoli <a href="#">17</a> e <a href="#">18</a>, D.L. 60/2024, le società Sviluppo Lavoro Italia Spa, agenzia per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa - Invitalia Spa ed Ente nazionale microcredito. Il coordinamento dell'attività formativa è affidato all'Ente nazionale microcredito.</p>
<p><a href="#">Articolo 20</a></p>	<p><b>Finanziamento per le misure di promozione dell'autoimpiego nel lavoro autonomo, nelle libere professioni e nell'attività d'impresa</b></p> <p>È previsto un finanziamento, oneri derivanti dagli articoli <a href="#">17</a> e <a href="#">18</a>, D.L. 60/2024, pari a 800 milioni di euro complessivi, di cui 80 milioni di euro per l'anno 2024 e 720 milioni di euro per l'anno 2025.</p>
<p><a href="#">Articolo 21</a></p>	<p><b>Incentivi all'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica</b></p> <p>Al fine di incentivare l'occupazione giovanile, le persone disoccupate che non hanno compiuto i 35 anni di età e che avviano sul territorio nazionale, a decorrere dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale avente le caratteristiche specificate da successivo D.M. e operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, possono chiedere, per la durata massima di 3 anni e comunque non oltre il 31 dicembre 2028, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025 e che alla data dell'assunzione non hanno compiuto il 35° anno di età, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 800 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata.</p> <p>Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p>L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, ma è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'<a href="#">articolo 4</a>, D.Lgs. 216/2023.</p> <p>Le imprese (comma 1) possono richiedere all'Inps un contributo per l'attività pari a 500 euro mensili per la durata massima di 3 anni e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2028. Il contributo è erogato dall'Inps anticipatamente per il numero di mesi interessati allo svolgimento dell'attività imprenditoriale e liquidato annualmente in forma anticipata e non concorre alla formazione del reddito. Come anticipato, i criteri di qualificazione dell'impresa che opera nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, i criteri e le modalità di accesso ai benefici nonché i termini e le modalità di presentazione delle comunicazioni per l'accesso ai citati benefici anche ai fini del rispetto del limite di spesa saranno definiti con D.M..</p>



	<p>L'efficacia delle disposizioni è, inoltre, subordinata, ai sensi dell'articolo 108, § 3, Tfu, all'autorizzazione della Commissione Europea. Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2028, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio. I benefici contributivi sono riconosciuti nel limite di spesa di 5 milioni di euro per l'anno 2024, di 39,5 milioni di euro per l'anno 2025, di 58,8 milioni di euro per l'anno 2026, di 53,7 milioni di euro per l'anno 2027 e di 19,3 milioni di euro per l'anno 2028.</p> <p>Il contributo per le imprese è riconosciuto nel limite di spesa di 1,8 milioni di euro per l'anno 2024, di 14,1 milioni di euro per l'anno 2025, di 21,0 milioni di euro per l'anno 2026, di 19,2 milioni di euro per l'anno 2027 e di 6,9 milioni di euro per l'anno 2028.</p> <p>L'Inps, provvede al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa: qualora dall'attività di monitoraggio dovesse emergere, anche in via prospettica, il raggiungimento dei predetti limiti, l'Inps non procederà all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici.</p>
--	---

<p><a href="#">Articolo 22,</a>          commi 1 e 2</p>	<p><b>Bonus giovani</b></p> <p>Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o effettuano la trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 7 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il 35° anno di età e non sono stati mai occupati a tempo indeterminato. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. L'esonero spetta anche nei casi di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo.</p>
--	---



<p><a href="#">Articolo 22,</a> commi 10 e 11</p>	<p><b>Modalità attuative con D.M. e autorizzazione UE</b></p> <p>Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, saranno definite le modalità attuative dell'esonero.</p> <p>L'efficacia dell'esonero è, inoltre, subordinata, ai sensi dell'articolo 108, § 3, T.fue, all'autorizzazione della Commissione Europea.</p>
<p><a href="#">Articolo 23,</a> comma 1</p>	<p><b>Bonus donne</b></p> <p>Al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zes unica per il Mezzogiorno, ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono le lavoratrici in possesso di determinati requisiti è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 4 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
<p>Articolo 23, commi 2 e 3</p>	<p><b>Condizioni</b></p> <p>Il beneficio si applica, nel rispetto del Regolamento UE 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle Regioni della Zes unica per il Mezzogiorno, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro,</li> <li>- di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.</li> </ul> <p>L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.</p>



<p>Articolo 23,          comma 3</p>	<p><b>Incremento occupazionale</b>          Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'<a href="#">articolo 2359</a>, cod. civ., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.</p>
<p>Articolo 23,          comma 4</p>	<p><b>Finanziamento</b>          I benefici contributivi sono riconosciuti nel limite di spesa di 7,1 milioni di euro per l'anno 2024, 107,3 milioni di euro per l'anno 2025, 208,2 milioni di euro per l'anno 2026 e di 115,7 milioni di euro per l'anno 2027.          L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa: se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'Inps non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo.</p>
<p><a href="#">Articolo 23</a>,          comma 5</p>	<p><b>Cumulabilità con altre agevolazioni</b>          L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'<a href="#">articolo 4</a>, D.Lgs. 216/2023.</p>
<p>Articolo 23,          comma 6</p>	<p><b>Acconti periodo d'imposta 2027</b>          Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui all'articolo 23, D.L. 60/2024.</p>
<p>Articolo 23,          comma 7</p>	<p><b>Modalità attuative con D.M.</b>          Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, saranno definite le modalità attuative dell'esonero.</p>



<p><a href="#">Articolo 24,</a> comma 1</p>	<p><b>Bonus Zes</b>          Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale unica per il Mezzogiorno e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, ai datori di lavoro privati che, dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
<p>Articolo 24, commi 2 e 3</p>	<p><b>Condizioni</b>          L'esonero contributivo è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione e che assumono presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle Regioni della Zes unica per il Mezzogiorno lavoratori nelle medesime Regioni. L'esonero spetta nel caso di assunzione di soggetti che alla data dell'assunzione hanno compiuto 35 anni di età e sono disoccupati da almeno 24 mesi.</p>
<p>Articolo 24, comma 4</p>	<p><b>Esonero parzialmente fruito</b>          L'esonero spetta, altresì, con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero.</p>
<p>Articolo 24, commi 5 e 6</p>	<p><b>Condizioni di accesso al beneficio</b>          Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi (<a href="#">articolo 31,</a> D.Lgs. 150/2015), l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/1991, nella medesima unità produttiva. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero Zes (comma 1) o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero.</p>



<p><a href="#">Articolo 24</a>, comma 4</p>	<p><b>Finanziamento</b>  I benefici contributivi sono riconosciuti nel limite di spesa di 11,2 milioni di euro per l'anno 2024, di 170,9 milioni di euro per l'anno 2025, di 294,1 milioni di euro per l'anno 2026, e di 115,2 milioni di euro per l'anno 2027.  L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa: se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'Inps non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo.</p>
<p>Articolo 24, comma 8</p>	<p><b>Cumulabilità con altre agevolazioni</b>  L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'<a href="#">articolo 4</a>, D.Lgs. 216/2023.</p>
<p>Articolo 24, comma 9</p>	<p><b>Acconti periodo di imposta 2028</b>  Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2028, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo.</p>
<p>Articolo 24, comma 10</p>	<p><b>Modalità attuative con D.M.</b>  Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, saranno definite le modalità attuative dell'esonero.</p>
<p><a href="#">Articolo 25</a></p>	<p><b>Iscrizione NASpl e DIS-COLL nel sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa</b> I percettori NASpl e DIS-COLL sono iscritti d'ufficio alla piattaforma del sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (Siisl). Gli stessi soggetti sono tenuti alla sottoscrizione del <i>curriculum vitae</i>, del patto di attivazione digitale e del patto di servizio sulla piattaforma, nei modi e termini definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. A tal fine, potranno essere precompilate le informazioni presenti nelle banche dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali o presso le banche dati detenute da Amministrazioni o enti pubblici, ferma restando la possibilità di integrazione e rettifica da parte dell'interessato. I Centri per l'impiego individuano, anche per il tramite della piattaforma presente nel Siisl, le offerte di lavoro più congrue, ai fini dei successivi adempimenti previsti dal D.Lgs. 22/2015.</p>



<p><a href="#">Articolo 26</a></p>	<p><b>Funzionamento del sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - Siiis</b> Entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del D.L. 60/2024, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, definisce:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) le modalità e le condizioni attraverso cui ai datori di lavoro è consentito pubblicare sul Siiis le posizioni vacanti all'interno dei loro organici;</li> <li>b) le modalità di accesso su base volontaria da parte degli utenti alla ricerca di occupazione, diversi dai soggetti obbligati a tale ricerca sulla base delle vigenti disposizioni.</li> </ul>
<p><a href="#">Articolo 27</a></p>	<p><b>Riconversione del personale dipendente delle grandi imprese in crisi e istituzione della Cabina di regia</b></p> <p>A partire dal 1° luglio 2024, nell'ambito del piano delle politiche attive previsto dal PNRR e al fine di attuare gli obiettivi previsti dal Regolamento UE 2024/795 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 febbraio 2024, che istituisce la piattaforma per le tecnologie strategiche per l'Europa (Regolamento STEP), nonché al fine di favorire un più efficiente e tempestivo utilizzo del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro (FEG), con particolare riferimento a interventi di formazione, riqualificazione, orientamento professionale e promozione dell'imprenditorialità a favore dei lavoratori in esubero di grandi imprese, è istituita una Cabina di regia coordinata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, quale Autorità di gestione del medesimo fondo.</p> <p>La composizione e le modalità di funzionamento, nonché i criteri di partecipazione e di attivazione della Cabina di regia, saranno definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato entro 30 giorni dall'entrata in vigore del D.L. 60/2024. I datori di lavoro del settore privato operanti nel territorio dello Stato con organico complessivamente pari o superiore a 250 lavoratori, e che abbiano in corso trattamenti di integrazione salariale da almeno un biennio senza soluzione di continuità, possono chiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'attivazione della Cabina di regia.</p>







<p><a href="#">Articolo 28</a></p>	<p><b>Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro sommerso</b></p> <p>Viene modificato <a href="#">l'articolo 29</a>, D.L. 19/2024, convertito, con modificazioni, dalla L. 56/2024 mediante sostituzione dei commi da 10 a 12:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comma 10: nell'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, prima di procedere al saldo finale dei lavori, il responsabile del progetto, negli appalti pubblici, e il direttore dei lavori o il committente, in mancanza di nomina del direttore dei lavori, negli appalti privati, verificano la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva;</li> <li>- negli appalti pubblici, fermi restando i profili di responsabilità amministrativo-contabile, l'avvenuto versamento del saldo finale da parte del responsabile del progetto in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, è considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della performance dello stesso. L'esito dell'accertamento della violazione di cui al primo periodo è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac), anche ai fini dell'esercizio dei poteri a essa attribuiti ai sensi dell'<a href="#">articolo 222</a>, comma 3, lettera b), D.Lgs. 36/2023;</li> <li>- negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 70.000 euro, il versamento del saldo finale da parte del committente è subordinato all'acquisizione, da parte del direttore dei lavori, ove nominato, o del committente stesso, in mancanza di nomina, dell'attestazione di congruità. Il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro a carico del direttore dei lavori o del committente, in mancanza di nomina del direttore dei lavori.</li> </ul>
------------------------------------	--

## CAPITOLO 4

### ELEVAZIONE DELL'INDENNITÀ DI CONGEDO PARENTALE

L'Inps ha fornito, con la circolare n. 57/2024, le istruzioni amministrative e operative in materia di indennità di congedo parentale, a seguito della modifica all'articolo 34, comma 1, D.Lgs. 151/2001 a opera della Legge di Bilancio 2024 che ha disposto l'aumento, dal 30% al 60% della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per un'ulteriore mensilità da fruire entro il 6° anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età). Per il solo anno 2024 l'elevazione dell'indennità di congedo parentale per l'ulteriore mese è pari all'80% della retribuzione (invece del 60%). Ciò vale, in alternativa tra i genitori:

- con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023;
- esclusivamente per i lavoratori dipendenti, restando escluse tutte le altre categorie di lavoratori (lavoratori autonomi, iscritti alla Gestione separata, etc.), con la conseguenza che, se un genitore è lavoratore





dipendente e l'altro genitore appartiene ad altra categoria lavorativa, l'ulteriore mese di congedo parentale maggiormente indennizzato spetta solo al genitore lavoratore dipendente.

È bene precisare che non è stato aggiunto un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato, ma è previsto solo l'aumento della relativa indennità al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024) per un ulteriore mese rispetto a quello già previsto dalla Legge di Bilancio 2023, dei 3 spettanti a ciascun genitore e non trasferibili all'altro, che interessa tutte le modalità di fruizione del congedo parentale: intero, frazionato a mesi, a giorni o in modalità oraria.

L'ulteriore mese con indennità maggiorata è uno solo per entrambi i genitori e può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi; la fruizione "alternata" tra i genitori non preclude la possibilità di fruirne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale. Di conseguenza, entro i limiti massimi di entrambi i genitori previsti (10 mesi elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi), da fruire entro i 12 anni di vita del figlio o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età, il congedo parentale di entrambi i genitori o del c.d. "genitore solo" risulta indennizzabile come di seguito:

- un mese è indennizzato all'80% della retribuzione, entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore;
- un ulteriore mese è indennizzato al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024), entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore;
- 7 mesi sono indennizzati al 30%, a prescindere dalla situazione reddituale;
- i rimanenti 2 mesi non sono indennizzati, salvo il caso in cui il richiedente si trovi nella condizione reddituale prevista dall'articolo 34, comma 3, T.U..

Fermi restando i limiti individuali e di entrambi i genitori del congedo parentale, nonché i termini temporali entro cui è possibile fruirne:

1. i periodi di congedo parentale fruiti, a partire dal 1° gennaio 2023, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022 – sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di un mese;
2. i periodi di congedo parentale fruiti, a partire dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre 2024, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023 – sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di un mese (questi periodi, sempre fino al limite di un mese, se fruiti, a partire dal 1° gennaio 2025, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di





congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023 – sono indennizzati al 60% della retribuzione anziché all'80%);

3. i successivi periodi di congedo parentale, da fruire entro i 12 anni di età del figlio, sono indennizzati al 30% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 9 mesi (comprensivo del mese indennizzato all'80% di cui al precedente punto 1 e del mese indennizzato all'80/60% di cui al precedente punto 2);

4. i restanti periodi di congedo parentale, fino al limite di 10 o di 11 mesi (qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi) non sono indennizzati, salvo che il genitore interessato abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Ago, nel qual caso sono indennizzabili al 30% della retribuzione. Il congedo parentale è indennizzabile in misura maggiorata (come previsto dalle Leggi di Bilancio 2023 e 2024) anche nei casi in cui il congedo di maternità termini dopo il 31 dicembre 2022 o 2023, per effetto dei periodi di interdizione prorogata dopo il parto disposti dall'Ispettorato territoriale del lavoro.

Il diritto all'ulteriore mese di congedo parentale indennizzato in maggior misura dal 2024 spetta anche nel caso in cui uno dei 2 genitori fruisca, dopo il 31 dicembre 2023, di almeno un giorno di congedo di maternità o di congedo di paternità obbligatorio, oppure, di congedo di paternità alternativo. L'ulteriore mese di congedo parentale con indennità maggiorata spetta solo ai lavoratori dipendenti, perciò in caso di padre lavoratore dipendente e madre iscritta alla Gestione separata o a una delle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi, non rileva il termine finale del periodo indennizzabile di maternità della lavoratrice madre, ma solo il termine finale del congedo di paternità.

### **Domanda**

La domanda di congedo parentale deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei consueti canali:

- tramite il portale istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it);
- tramite il *Contact center* integrato;
- tramite gli Istituti di Patronato.

### **UniEmens**

L'Inps ha anche illustrato le modalità di esposizione dei dati relativi al congedo parentale nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens: per i datori di lavoro che utilizzano il calendario differito, l'obbligo delle nuove codifiche decorre dai flussi UniEmens di competenza febbraio 2024 (cedolini di febbraio 2024 elaborati con gli eventi di competenza gennaio 2024).

Per quanto attiene gli eventi già denunciati con i codici evento e quelli a conguaglio già in uso e ricadenti nel periodo di competenza gennaio, febbraio e marzo 2024, occorre procedere alla restituzione della prestazione già conguagliata al 30% e, contestualmente, provvedere a conguagliare la prestazione nella misura dell'80% della retribuzione. Per la restituzione della prestazione indennizzata nella misura del 30% della retribuzione





già conguagliata, i datori di lavoro devono utilizzare il codice già in uso "M047". Tale sistemazione può essere effettuata sui flussi di competenza da aprile 2024 a giugno 2024.

I datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini del corretto assolvimento dell'obbligo contributivo, devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig) con riferimento all'ultimo mese di attività dell'azienda.

Istruzioni specifiche sono fornite anche per la <ListaPosPA> del flusso UniEmens.

## CAPITOLO 5

### NO AL RICONOSCIMENTO FACCIALE PER LA RILEVAZIONE PRESENZE

Si informano i Signori Clienti che il Garante della *privacy*, nella newsletter n. 520 del 28 marzo 2024, ha reso noto che, con 5 distinti provvedimenti, sono state sanzionate per controllo illecito di dati biometrici 5 società che utilizzavano il riconoscimento facciale per il controllo presenze.

Il Garante *privacy*, oltre all'assenza di specifica normativa, ha contestato una serie di violazioni, tra cui l'assenza di un'informativa chiara e dettagliata ai lavoratori e l'assenza della valutazione di impatto, con sanzioni rispettivamente di 70.000, 20.000, 6.000, 5.000 e 2.000 euro.

In particolare, sebbene nel contesto lavorativo le finalità di rilevazione delle presenze dei dipendenti e di verifica dell'osservanza dell'orario di lavoro possano rientrare nell'ambito di applicazione dell'articolo 9, § 2, lettera b), Regolamento 2016/679/UE, tuttavia il trattamento dei dati biometrici è consentito solo "*nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri [...] in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato*".

Tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 2-septies del Codice *privacy*, in base al quale i predetti trattamenti possono essere effettuati conformemente alle misure di garanzia disposte dal Garante (ai sensi dell'articolo 9, § 4, Regolamento), allo stato l'ordinamento vigente non consente il trattamento di dati biometrici dei dipendenti per finalità di rilevazione della presenza in servizio.

Le aziende, ad avviso del Garante, avrebbero dovuto utilizzare sistemi meno invasivi per controllare la presenza dei propri dipendenti e collaboratori sul luogo di lavoro (come ad esempio il *badge*). Oltre al pagamento delle sanzioni il Garante ha ordinato la cancellazione dei dati raccolti illecitamente.

## CAPITOLO 6

### NUOVE SOGLIE REDDITUALI COMPATIBILI CON NASPI E DIS-COLL

Il D.Lgs. 22/2015 disciplina le ipotesi di svolgimento di attività lavorativa in corso di fruizione, rispettivamente, delle prestazioni di disoccupazione NASpl e DIS-COLL, ammettendo, per la NASpl, la possibilità di cumulo con i redditi derivanti da attività lavorativa subordinata/parasubordinata e autonoma, mentre per la DIS-COLL la possibilità di cumulo con i redditi derivanti dalle sole attività di natura parasubordinata e autonoma, sempre





che tali attività non generino un reddito da lavoro superiore a quello minimo escluso da imposizione fiscale, prevedendo per entrambe le prestazioni l'obbligo per l'assicurato di comunicare all'Inps il reddito annuo presunto ai fini della riduzione delle stesse.

Stante le modifiche apportate dal D.Lgs. 216/2023, relativamente all'ammontare del reddito escluso da imposizione fiscale previsto per i titolari di redditi di lavoro dipendente, nel messaggio n. 1414/2024 l'Inps riepiloga i limiti reddituali riferiti agli anni 2023 e 2024 ai fini della compatibilità con le prestazioni di disoccupazione NASpl e DIS-COLL. In particolare:

- il limite di reddito annuo da lavoro dipendente/parasubordinato è pari a 8.173,91 euro per l'anno 2023 (invariato rispetto al 2022);
- il limite di reddito annuo da lavoro autonomo è pari a 5.500 euro per gli anni 2023 e 2024 (invariato rispetto al 2022);
- il limite di reddito annuo da lavoro dipendente/parasubordinato è pari a 8.500 euro per l'anno 2024.

Infine, si ricorda che le prestazioni di lavoro occasionale sono compatibili e cumulabili con le prestazioni di disoccupazione NASpl e DIS-COLL nel limite di 5.000 euro e che, in tale ipotesi, il percettore delle predette indennità non è tenuto a effettuare alcuna comunicazione all'Istituto circa il reddito annuo presunto.

## CAPITOLO 7

### CONDIZIONI DI INGRESSO E SOGGIORNO IN STATO UE DI STRANIERI

Il Decreto Legislativo 152 del 18 ottobre 2023 (Gazzetta Ufficiale n. 256 del 2 novembre 2023), recependo la Direttiva 2021/1883/UE sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini stranieri che intendano svolgere lavori altamente qualificati in uno Stato membro UE (c.d. Carta Blu UE) ha modificato l'articolo 27-*quater*, Testo Unico immigrazione (D.Lgs. 286/1998).

Con la circolare n. 2829 del 28 marzo 2024, adottata congiuntamente da Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ministero dell'interno, sono state, pertanto, fornite le istruzioni operative agli uffici territoriali coinvolti nella gestione degli ingressi in Italia di cittadini *extra* UE per motivi di lavoro altamente qualificato e indicazioni sulla procedura da seguire per la presentazione delle domande agli sportelli unici per l'immigrazione da parte del datore di lavoro.

Le principali novità previste dall'articolo 27-*quater*, riguardano l'ampliamento della platea di lavoratori che potranno fare ingresso in Italia tramite questo canale (tra gli altri, gli stranieri che già soggiornano in Italia in qualità di lavoratori stagionali e i beneficiari di protezione internazionale) e requisiti meno stringenti previsti sui titoli richiesti (non solo titolo di istruzione superiore di livello terziario, ma in alternativa, anche qualifica professionale superiore pertinente alla professione specificata nell'offerta di lavoro), la durata del contratto di lavoro e l'importo della retribuzione annuale lorda del contratto di lavoro applicato.

Sono inoltre previste modifiche alla procedura di rilascio di nulla osta, agevolazioni per il ricongiungimento familiare e per la mobilità lavorativa dei titolari di carte blu rilasciate da altri Stati UE, nonché forme di





rafforzamento a impiego e reimpiego di titolari di Carta Blu UE, che possono esercitare attività di lavoro autonomo in parallelo ad attività subordinata qualificata e cercare un nuovo impiego in caso di disoccupazione.

Più nello specifico i lavoratori stranieri "*altamente qualificati*" devono essere in possesso in via alternativa:

- a) del titolo di istruzione superiore di livello terziario o di una qualificazione professionale di livello *post* secondario, rilasciato dall'autorità competente nel Paese dove è stato conseguito che attesti il completamento di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale;
- b) dei requisiti previsti dal D.Lgs. 206/2007 limitatamente all'esercizio di professioni regolamentate;
- c) di una qualifica professionale superiore attestata da almeno 5 anni di esperienza professionale di livello paragonabile ai titoli d'istruzione superiori di livello terziario, pertinenti alla professione o al settore specificato nel contratto di lavoro o all'offerta vincolante;
- d) di una qualifica professionale superiore attestata da almeno 3 anni di esperienza professionale pertinente, acquisita nei sette anni precedenti la presentazione della domanda di Carta Blu UE, per quanto riguarda dirigenti e specialisti nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione di cui alla classificazione ISCO-08, n. 133 e n. 25.

La normativa relativa alla Carta Blu UE si applica agli stranieri in possesso dei requisiti di cui sopra:

- residenti in uno Stato terzo;
- regolarmente soggiornanti sul territorio nazionale, compresi i lavoratori stagionali, i beneficiari di protezione internazionale, i titolari di un permesso di soggiorno per ricerca e titolari di un permesso di soggiorno ICT nell'ambito di trasferimenti *intra*-societari ai sensi dell'articolo 27-*quinquies*;
- soggiornanti in altro Stato membro;
- titolari della Carta Blu UE rilasciata in un altro Stato membro.

La domanda (Modulo BC) del datore di lavoro, presentata al competente Sportello Unico per l'Immigrazione ai sensi dell'articolo 22, Tui, oltre al documento di verifica dell'indisponibilità presso il Centro per l'Impiego competente di un lavoratore già presente sul territorio nazionale, salvo che la domanda di Carta Blu UE riguardi un cittadino di Paese terzo già titolare di altro titolo di soggiorno, rilasciato ai fini dello svolgimento di un lavoro altamente qualificato, alla richiesta nominativa, ai documenti circa la sistemazione alloggiativa, alla proposta di contratto di soggiorno, all'impegno a comunicare variazioni, all'asseverazione di cui all'articolo 24-*bis*, comma 21, Tui e fermo restando quanto previsto dal comma 5-*ter*, articolo 22, Rui, deve indicare a pena di rigetto:

1. la proposta di contratto di lavoro o l'offerta di lavoro vincolante della durata di almeno 6 mesi, per lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede il possesso di uno dei requisiti di cui al comma 1, articolo 27-*quater*, Tui;
2. il titolo di istruzione o qualificazione professionale di livello *post* secondario; ovvero, in alternativa,
3. l'attestazione del possesso in capo al lavoratore della qualifica professionale superiore, ai sensi del medesimo comma 1, lettere c) e d), articolo 27-*quater* (si veda § 1 "*Requisiti di ingresso*"), tramite apposita





dichiarazione del datore di lavoro richiedente la Carta Blu UE, corredata dei contratti di lavoro e/o delle buste paga da allegare alla domanda; ovvero in alternativa,

4. i requisiti previsti dal D.Lgs. 206/2007 limitatamente a professioni regolamentate, il cui esercizio è consentito solo a seguito di iscrizione in Ordini o Collegi o in Albi, registri ed elenchi tenuti da amministrazioni o enti pubblici, se l'iscrizione è subordinata al possesso di qualifiche professionali ovvero all'accertamento delle specifiche professionalità;

5. l'importo della retribuzione annuale, come ricavato dal contratto di lavoro ovvero dall'offerta vincolante, che non deve essere inferiore alla retribuzione prevista nei contratti collettivi nazionali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e comunque non inferiore alla retribuzione media annuale lorda come rilevata dall'Istat.

Le domande saranno presentate al competente Sportello Unico per l'Immigrazione della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo e avvalendosi del sistema informatizzato attivo per tutte le altre procedure di competenza degli Sportelli Unici.

Si rammenta che per l'inoltro telematico delle istanze sul sito <https://portaleservizi.dlci.interno.it/> è necessario il possesso di un'identità SPID o della CIE. Eseguito l'accesso sopra descritto, è possibile accedere all'area di Richiesta Moduli e selezionare il modulo di richiesta nullaosta al lavoro per il rilascio della Carta Blu UE (Modulo BC).

## CAPITOLO 8

### **BENEFIT OFFERTI AI DIPENDENTI NELL'AMBITO DI UN PIANO WELFARE AZIENDALE ATTRAVERSO L'UTILIZZO DI UN'APPLICAZIONE INFORMATICA**

In un'ottica di promozione di servizi di mobilità sostenibile da offrire ai lavoratori per la percorrenza del tragitto casa-lavoro-casa dei lavoratori le aziende possono, all'interno di un piano di *welfare* aziendale, realizzare un'applicazione dedicata (APP) per accedere ai suddetti servizi. In particolare, i servizi di mobilità sostenibile a cui potranno accedere i dipendenti saranno:

- *car sharing* relativamente all'uso di soli veicoli con motore elettrico,
- ricarica elettrica di autovetture e autoveicoli;
- *bike-sharing*;
- *scooter-sharing* relativamente all'uso di soli veicoli con motore elettrico;
- monopattino elettrico;
- utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico locale.

I suddetti servizi, destinati alla generalità o a categorie di dipendenti consentiranno di ottimizzare e ridurre, in termini di sostenibilità ambientale e di maggior sicurezza stradale, i costi sociali (minori costi ambientali, minori congestioni stradali, etc.) e i costi individuali di trasporto relativi al tragitto casa-lavoro-casa, promuovendo comportamenti responsabili dei dipendenti verso l'ambiente e verso l'utilizzo delle risorse. Stante le finalità infra descritte è stato posto un quesito all'Agenzia delle entrate ovvero se l'utilizzazione dei





servizi di mobilità elencati e l'utilizzo dell'APP possa rientrare tra le iniziative di *welfare* aziendale escluse da imposizione fiscale ai sensi articolo 51, comma 2, lettera f), Tuir. I tecnici dell'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 74/E/2024, ritengono che i servizi offerti rispondendo alle finalità di "*utilità sociale*" possano beneficiare della non imponibilità fiscale e contributiva ai sensi della normativa vigente. Ma analizziamo nel dettaglio perché si è giunti a tale conclusione.

L'articolo 51, comma 1, Tuir prevede che costituiscono reddito di lavoro dipendente "*tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro*".

Tale disposizione include nel reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro (c.d. "*principio di onnicomprensività*"), salve le tassative deroghe contenute nei successivi commi del medesimo articolo 51, Tuir. In particolare, il comma 2, lettera f), prevede che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "*l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100*". Il richiamato articolo 100, Tuir, rubricato "*Oneri di utilità sociale*", stabilisce che "*Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi*". In relazione all'ambito di operatività della citata lettera f), in via di prassi è stato più volte precisato che, affinché si determini l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, devono verificarsi congiuntamente le seguenti condizioni:

- le opere e i servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;
- le opere e i servizi devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro;
- le opere e i servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto di cui all'articolo 100, comma 1, Tuir.

Le opere e i servizi contemplati dalla norma possono essere messi direttamente a disposizione dal datore di lavoro o da parte di strutture esterne all'azienda, a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

Fatta questa premessa l'agenzia precisa che nell'ipotesi di erogazione di servizi di mobilità sostenibile offerti tramite APP ai dipendenti, visto che i suddetti servizi saranno disponibili solo in favore di coloro che non abbiano già l'assegnazione in uso promiscuo di una autovettura a titolo di *fringe benefit*, i servizi relativi allo *sharing* e al monopattino elettrico per il tragitto casa-lavoro-casa saranno consentiti solo nei casi in cui la sede di lavoro sia in luoghi che consentano il riutilizzo del mezzo di trasporto da parte di altre persone, così da garantire l'effettiva condivisione dell'uso di tali mezzi in funzione della riduzione dei costi sociali del







trasporto e che non sarà previsto il rimborso di spese sostenute direttamente dal dipendente, non vi sarà formazione di reddito imponibile in capo al dipendente.

## CAPITOLO 9

### COMUNICAZIONI PER IL GODIMENTO DELLE FERIE

#### Fac simile 1: programmazione ferie collettive

CARTA INTESTATA AZIENDA

A tutto il personale dipendente

#### **Oggetto: programmazione delle ferie collettive**

Con la presente si rende noto che il periodo di ferie collettive per l'anno in corso potrà essere effettuato dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_ giorni.

Vi invitiamo pertanto a voler indicare sull'apposito modulo in uso entro il \_\_\_\_\_ il periodo in cui intendereste assentarvi per ferie nonché particolari esigenze specifiche, affinché si possa effettuare l'apposita programmazione nel rispetto delle vostre richieste e delle necessità organizzative e produttive.

Vi ricordiamo che la vostra richiesta non implica un'automatica accettazione, ma richiede la preventiva autorizzazione scritta da parte dell'azienda che vi sarà consegnata nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il \_\_\_\_\_.

Distinti saluti.

Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

---

#### Fac simile 2: indicazione periodo di godimento ferie collettive

Spettabile azienda

---





**Oggetto: richiesta periodo di godimento delle ferie collettive**

Facendo seguito alla comunicazione con cui avete reso noto che il periodo di ferie collettive per l'anno in corso potrà essere effettuato dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_ giorni, con la presente comunico che intenderei fruirne dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_.

Faccio presente che \_\_\_\_\_.

Resto in attesa della vostra autorizzazione scritta.

Distinti saluti.

Data \_\_\_\_\_

Firma del lavoratore

\_\_\_\_\_

**Fac simile 3: autorizzazione al godimento ferie collettive**

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

\_\_\_\_\_

**Oggetto: autorizzazione al godimento delle ferie collettive**

Facendo seguito alla nostra comunicazione del \_\_\_\_\_ e alla sua richiesta del \_\_\_\_\_, con la presente la informiamo che:

- è autorizzato/a al godimento delle ferie nel periodo da lei indicato, cioè dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_
- non è stato purtroppo possibile aderire alla sua richiesta, perciò possiamo autorizzare il godimento delle ferie collettive dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_.

Distinti saluti.

Data \_\_\_\_\_

Firma

\_\_\_\_\_

Firma per ricevuta ed accettazione del lavoratore \_\_\_\_\_





---

Fac simile 4: programmazione ferie individuali

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

**Oggetto: programmazione delle ferie individuali**

Con la presente la informiamo che, per esigenze organizzative aziendali, il suo periodo di ferie per l'anno in corso della durata di \_\_\_\_\_ giorni potrà essere effettuato tra il mese di \_\_\_\_\_ ed il mese di \_\_\_\_\_.

La invitiamo pertanto a voler indicare sull'apposito modulo in uso entro il \_\_\_\_\_ il periodo in cui vorrebbe godere delle ferie, nonché particolari esigenze specifiche, affinché si possa effettuare l'apposita programmazione nel rispetto delle esigenze di entrambi.

Le ricordiamo che la sua richiesta non implica un'automatica accettazione, ma richiede la preventiva autorizzazione scritta da parte dell'azienda che le sarà consegnata nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il \_\_\_\_\_.

Distinti saluti.

Data \_\_\_\_\_

Firma

---

Fac simile 5: indicazione periodo di godimento ferie individuali





Spettabile azienda

\_\_\_\_\_

**Oggetto: richiesta periodo di godimento delle ferie individuali**

Facendo seguito alla vostra comunicazione in merito alla programmazione delle ferie individuali, con la presente comunico che intenderei fruirne dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_.

Faccio presente che \_\_\_\_\_

Resto in attesa della vostra autorizzazione scritta.

Distinti saluti.

Data \_\_\_\_\_

Firma del lavoratore

\_\_\_\_\_

-----  
-----  
**Fac simile 6: autorizzazione al godimento ferie individuali**

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

\_\_\_\_\_

**Oggetto: autorizzazione al godimento delle ferie individuali**

Facendo seguito alla nostra comunicazione del \_\_\_\_\_ ed alla sua richiesta del \_\_\_\_\_, con la presente la informiamo che:

è autorizzato/a al godimento delle ferie nel periodo da lei indicato, cioè dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

non è stato purtroppo possibile aderire alla sua richiesta per esigenze organizzative aziendali, perciò possiamo autorizzare il godimento delle ferie dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_





---

Distinti saluti.

Data \_\_\_\_\_

Firma

Firma per ricevuta ed accettazione del lavoratore \_\_\_\_\_

-----  
-----  
**Fac simile 7: interruzione delle ferie per malattia**

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

**Oggetto: interruzione delle ferie a causa di malattia**

Facendo seguito alla sua comunicazione di interruzione delle ferie determinata dall'insorgenza di malattia, nel ricordarle l'obbligo di presenza presso il suo domicilio al fine di consentire eventuali controlli sanitari durante le fasce orarie di reperibilità, la informiamo che a guarigione avvenuta:

- è atteso il suo rientro al lavoro secondo le scadenze originariamente fissate ed il godimento delle ferie residue sarà concordato non appena possibile;
- potrà fruire delle ferie non godute a causa della malattia posticipando il suo rientro al lavoro al massimo fino al \_\_\_\_\_. Se in questo modo le ferie residue non fossero esaurite concorderemo al più presto le modalità di godimento delle stesse.

Distinti saluti.

Data \_\_\_\_\_

Firma





---

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

**Firma**

**Cdl Vincenzo Dimatteo**

