



A tutti i clienti

in indirizzo

Circolare n. 29/2024

Sommario

NOVITÀ RAPIDE | Le principali novità del mese di settembre

TEMA DEL MESE | Esoneri contributivi per il sud Italia

FLASH DAGLI ESPERTI DEL SOLE | Disabili e lavorazioni a rischio elevato. Modifiche dopo il decreto dell'11 giugno 2024

NOVITÀ RAPIDE |

Le principali novità del mese di settembre

Codice della crisi d'impresa: il decreto in Gazzetta

Nella Gazzetta Ufficiale è stato pubblicato il D.Lgs. n. 136/2024 relativo alle disposizioni integrative e correttive al codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza di cui al D.Lgs. n. 14/2019.

D.Lgs. 13 settembre 2024, n. 136 (G.U 27.9.2024, n. 227)

Cantieri: al via le domande della patente a crediti

Patente a crediti al via. Con la pubblicazione del decreto di attuazione (D.M. 132/2024) e della circolare esplicativa dell'INL (4/2024), il ministero del Lavoro ha di fatto reso operativa la norma introdotta dal D.L. 19/2024 che a partire dal 1° ottobre, imporrà il possesso della patente a crediti per tutti coloro che operano nei cantieri, ponendo le basi per una rivoluzione nel campo della sicurezza sui luoghi di lavoro.

[Ministero del Lavoro, D.M. 18 settembre 2024, n. 132 \(G.U. 20.9.2024, n. 221\)](#)
[INL, Circolare 23 settembre 2024, n. 4](#)

Nuova diffida amministrativa inibita dalle violazioni precedenti

L'omessa denuncia all'Inail del socio operativo o del collaboratore familiare (art. 23, D.P.R. 1124/1965) e le omesse comunicazioni di inizio, variazione e cessazione del rischio all'Inail (art. 12, D.P.R. 1124/1965) non possono formare oggetto della diffida amministrativa disciplinata dall'articolo 6, D.Lgs. 103/2024 in quanto incidono sulla "sicurezza sociale". Questa una delle conseguenze delle indicazioni fornite dall'INL, di concerto con gli istituti previdenziali e assicurativi, tramite la nota 6774/2024.

[INL, Nota 17 settembre 2024, prot. 6774](#)

Contratto a termine, le novità del Decreto salva infrazioni

In data 17.9.2024 è entrato in vigore il D.L. 131/2024 (cosiddetto Decreto salva infrazioni) il quale, tra l'altro, è intervenuto sulla disciplina dei contratti a tempo determinato. L'articolo 11 del decreto in particolare - sulla scorta della richiesta della Ue di allineare la normativa italiana alla Direttiva 1999/70/CE in materia di lavoro a tempo determinato - ha modificato la formulazione dell'articolo 28, D.Lgs. 81/2015, cc. 2 e 3, inerente alla quantificazione del risarcimento dovuto ai lavoratori nelle ipotesi di conversione del contratto a tempo a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.



[D.L. 16 settembre 2024, n. 131 \(G.U. 16.9.2024, n. 217\)](#)

Meno oneri per il ritardato versamento dei contributi Inps

La Bce ha diminuito nuovamente il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema, fissandolo nella misura del 3,65% con decorrenza dal 18.9.2024. L'Inps e l'Inail hanno recepito la modifica e hanno fornito le opportune indicazioni sulla nuova misura degli interessi di rateazione e differimento, delle rateazioni dei debiti per i premi assicurativi, nonché delle sanzioni civili. Il provvedimento di prassi tiene conto anche delle novità in tema di ravvedimento operoso introdotte dal D.L. 19/2024.

[INPS, Circolare 16 settembre 2024, n. 89](#)

[INAIL, Circolare 20 settembre 2024, n. 28](#)

Bonus Natale, il sì del Senato non apre ai genitori conviventi

Vale 100 euro l'indennità esentasse in arrivo con la tredicesima per 1,1 milioni di lavoratori dipendenti con reddito complessivo fino a 28mila euro, per accedervi è necessario avere moglie e almeno un figlio a carico, o essere single con almeno un figlio a carico. In pratica il 5,8% dei 18,7 milioni di lavoratori dipendenti. È il cosiddetto bonus Natale, introdotto dal Governo con un emendamento al D.L. Omnibus approvato nelle commissioni Bilancio e Finanze del Senato il 26 settembre. Per questa misura, l'Esecutivo ha previsto una spesa di 100,3 milioni, stando alla relazione tecnica.

Fondo nuove competenze, avviso da 700 milioni in arrivo entro inizio ottobre

Entro la prima decade di ottobre è attesa la pubblicazione della terza edizione del Fondo nuove competenze: con una dote di circa 700 milioni. Verrà dato circa un mese alle imprese per la presentazione dei piani formativi. Il decreto è alla firma del ministro del Lavoro, subito dopo verrà pubblicato l'avviso. Lo strumento sostiene le imprese che hanno necessità di adeguare i modelli organizzativi e produttivi, in risposta alle transizioni ecologiche e digitali e in presenza di progetti di investimento strategico o di transizione industriale che necessitano di formare nuove competenze per i propri dipendenti. Ai datori di lavoro privati che abbiano stipulato accordi collettivi di

rimodulazione dell'orario di lavoro destinati allo sviluppo delle competenze dei lavoratori, il Fondo rimborsa il costo delle ore di lavoro destinate alla formazione.

TEMA DEL MESE |

Esoneri contributivi per il sud Italia

di Alessandro Necchio e Francesco Gallo | 27 settembre 2024

Con il **decreto-legge n. 60 del 7 maggio 2024** (c.d. Decreto Coesione) sono state introdotte nuove misure di agevolazione contributiva, rivolte all'assunzione di soggetti con contratto a tempo indeterminato effettuate nel periodo 1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025. Taluni di questi incentivi occupazionali sono destinati alle aziende che operano nella cosiddetta Zona economica speciale per il Mezzogiorno, di cui fanno parte Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, con l'obiettivo di ridurre sempre di più le differenze tra questa e il resto d'Italia.

Per la verità, già da anni si cerca di intervenire in tale senso. Infatti, già con il D.L. 104/2020 era stata prevista una specifica misura, la c.d. Decontribuzione Sud, che consentiva l'abbattimento parziale dei contributi dovuti dai datori di lavoro operanti nel Meridione. Tale misura è stata prorogata e approvata dalla Commissione europea fino al 31 dicembre 2024. A partire dal 1° gennaio 2025, però, tale esonero non sarà più utilizzabile e sarà di fatto sostituito dalle misure introdotte dal Decreto Coesione.

La circolare analizza le principali caratteristiche di tali misure, proponendo un confronto tra le stesse al fine di individuarne gli elementi che le contraddistinguono.

Decontribuzione Sud

Con il c.d. **Decreto Agosto (D.L. 104/2020)** era stato previsto il riconoscimento di un esonero contributivo per i rapporti di lavoro dipendente in favore dei datori di lavoro privati aventi sede di lavoro in una delle regioni del Sud Italia che nel 2018 avevano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 (o compreso fra il 75% e il 90%) e con un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale.

La **legge di Bilancio 2021 (L. 178/2020)** aveva successivamente stabilito la possibilità di applicazione della Decontribuzione Sud fino al 31 dicembre 2029, con la previsione di un'aliquota di esonero decrescente nel



corso degli anni, pari al 30% fino al 31 dicembre 2025, al 20% per il biennio 2026-2027 e al 10% per il biennio 2028-2029.

La concessione di tale esonero, che necessita di apposita autorizzazione da parte della Commissione europea, era stata inizialmente autorizzata fino al 30 giugno 2024 con l'obiettivo di aiutare le imprese colpite dalla crisi economica causata dalla guerra russa-ucraina. Successivamente, il Governo, con la nota del 25 giugno 2024, ha comunicato l'approvazione da parte della stessa Commissione alla proroga della misura fino al 31 dicembre 2024. Come poi chiarito dall'Inps con la pubblicazione della circolare n. 82 del 17 luglio 2024, la proroga restava valida per i soli rapporti di lavoro subordinato instaurati entro il 30 giugno 2024. A tal proposito, è stato chiarito dall'Istituto che se entro tale data è stato stipulato un rapporto di lavoro a tempo determinato, la Decontribuzione sarà applicata anche se detto rapporto verrà prorogato o trasformato a tempo indeterminato successivamente al 30 giugno 2024.

I nuovi bonus

Il Decreto Coesione (D.L. 60/2024) ha individuato tre misure applicabili al Meridione che vanno di fatto a sostituire la decontribuzione: il **bonus Giovani**, il **bonus Donne** e il **bonus ZES**.

Tutte e tre le misure prevedono la possibilità per i datori di lavoro di usufruire di un esonero contributivo nelle ipotesi di assunzione di personale non dirigenziale tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025 con contratto a tempo indeterminato.

Per quel che interessa le regioni del Sud Italia, il cosiddetto **bonus Giovani** comporta l'abbattimento del 100% dei contributi previdenziali c/azienda per un massimo di ventiquattro mesi dall'assunzione ed entro il limite di 650 euro mensili per ciascun lavoratore (euro 500 nel caso di bonus Giovani utilizzato al di fuori dell'area ZES) e nei limiti della spesa autorizzata. Ciò significa che, nel caso in cui il datore di lavoro dovesse versare contributi per una somma superiore a quella prevista, non sarà coperto dall'esonero.

Analizzando le tre misure, emerge che per ciascuna di esse sono previste delle condizioni diverse affinché il datore di lavoro possa beneficiare di tali esoneri.

Nello specifico, il bonus Giovani è rivolto all'assunzione di giovani di età inferiore a 35 anni, quindi che alla data di assunzione non hanno più di 34 anni e 364 giorni e che non sono mai stati occupati a tempo indeterminato. Sarà premura del datore di lavoro verificare tale ultima condizione, richiedendo al lavoratore un'autocertificazione in cui attesti di non aver mai avuto un contratto di questo tipo o facendosi rilasciare dal lavoratore il modello C2 storico.



Altra condizione necessaria è che i datori di lavoro che intendono utilizzarla, non devono aver effettuato, nei sei mesi precedenti l'assunzione, un licenziamento collettivo nella stessa unità produttiva in cui sarebbe assunto il nuovo lavoratore o un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo. In quest'ultimo caso, se il datore di lavoro usufruisce lo stesso dell'esonero, oltre che essergli revocata la misura, sarà tenuto a restituirla.

A differenza della Decontribuzione sud, il bonus Giovani non è cumulabile con altri esoneri contributivi, in primis con quelli che prevedono una riduzione degli oneri contributivi.

Il **bonus Donne**, invece, è rivolto all'assunzione a tempo indeterminato delle lavoratrici svantaggiate, anche di quelle che risiedono nella Zona economica speciale per il Mezzogiorno. In questo caso non sono previsti limiti d'età ma è necessario che esse non siano regolarmente retribuite da almeno sei mesi. Tale misura è volta a un aumento occupazionale netto, dato dalla differenza tra il numero dei lavoratori occupati in ciascun mese e quello dei lavoratori mediamente occupati nell'anno precedente. È necessario specificare che per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale, il calcolo si basa sul rapporto fra le ore pattuite e quelle normalmente lavorate dai lavoratori a tempo pieno.

Anche per tale esonero è previsto l'esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite massimo di 650 € mensili e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni.

L'ultimo bonus, il **bonus ZES**, è rivolto, a differenza dei due precedenti, esclusivamente alle regioni che fanno parte dell'omonima zona. In questo caso, le condizioni da rispettare sono due: innanzitutto il datore di lavoro deve avere a suo carico meno di 10 dipendenti nel mese di assunzione e deve appunto operare in una delle regioni della zona ZES.

Il datore di lavoro potrà usufruire di tale misura solo nel caso di assunzione di nuovo lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed inoltre il lavoratore dovrà avere, nel momento dell'assunzione, almeno 35 anni di età ed essere disoccupato da almeno 24 mesi.

Come per il bonus Giovani e per il bonus Donne è previsto l'esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite massimo di 650 € mensili. Anche per il bonus ZES vige il divieto di cumulo con altri esoneri a favore dei datori di lavoro.

FLASH DAGLI ESPERTI DEL SOLE |



Disabili e lavorazioni a rischio elevato. Modifiche dopo il decreto dell'11 giugno 2024

Alessandro Necchio | 26 settembre 2024 | 4 minuti



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

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