



LAVORO Euroconference

Edizione di mercoledì 19 giugno 2024

NEWS DEL GIORNO

[Inps: fornite le indicazioni per la compilazione del Quadro RR](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Possibile richiedere e fruire dell'esonero lavoratrici vittime di violenza con reddito di libertà](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Reso noto il coefficiente di rivalutazione Istat del mese di maggio 2024](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Tutela psicofisica e responsabilità datoriale](#)
di Redazione

SPECIALE DELLA SETTIMANA

[I nuovi incentivi all'occupazione per il biennio 2024/2025](#)
di Manuela Baltolu

NEWS DEL GIORNO

Inps: fornite le indicazioni per la compilazione del Quadro RR di Redazione

L'Inps, con [circolare 14 giugno 2024, n. 72](#), fornisce le indicazioni per la compilazione del Quadro RR del Modello Redditi 2024 PF, che dev'essere compilato dai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione artigiani e commercianti, nonché nei confronti di coloro che risultano iscritti alla Gestione separata.

La circolare n. 72/2024 passa in rassegna le modalità di compilazione che devono essere adottate, a partire soprattutto dalla modalità espositiva, e quindi le sezioni che debbono essere redatte a seconda della tipologia di lavoratore, e quindi di contribuzione dovuta.

Viene, pertanto, specificato che gli artigiani e commercianti devono compilare la sezione I del Quadro RR. La Sezione II è, invece, riservata a coloro che sono iscritti alla Gestione separata in relazione allo svolgimento di attività di lavoro autonomo, ovvero professionale.

Da ultimo, deve essere compilata la Sezione III da coloro che sono iscritti alla Gestione separata in virtù dello svolgimento di prestazioni di lavoro sportivo nel settore dilettantistico.

Sul punto, la circolare rimanda, a sua volta, alla circolare Inps n. 88/2023, di riferimento rispetto alla normativa prevista dal D.Lgs. 36/2021, di riforma del settore sportivo.



PF Percorso Formativo **Percorso formativo** in abbonamento per l'aggiornamento del **Consulente del Lavoro**
Scopri le **novità** della **nuova edizione** >>

Possibile richiedere e fruire dell'esonero lavoratrici vittime di violenza con reddito di libertà

di Redazione

L'Inps, con [messaggio 14 giugno 2024, n. 2239](#), ha reso note le modalità di richiesta, e successiva fruizione, dell'esonero per assunzioni di lavoratrici vittime di violenza che risultano essere percettrici del reddito di libertà.

La misura, introdotta dall'articolo 1, comma 191 ss., prevede un esonero pari al 100% dei contributi entro il limite annuo di 8.000 euro.

La durata della misura è pari a 12 mesi in ipotesi di assunzione a tempo determinato, elevati a 18 mesi in ipotesi di successiva trasformazione a tempo indeterminato, e a 24 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato diretta.

Con il messaggio n. 2239/2024 l'Inps ha fornito le indicazioni per richiedere la fruizione all'esonero, che presuppone l'accesso alla piattaforma DiResCO (ex portale delle agevolazioni), per poter, quindi, procedere con la richiesta della mediante la presentazione dell'istanza dedicata ERLI. Tale istanza dev'essere compilata avendo cura di indicare i dati della lavoratrice assunta, il codice comunicazione di assunzione/trasformazione, l'importo della retribuzione mensile media (comprensiva delle mensilità aggiuntive), utile al calcolo dell'importo stimato dell'esonero (grazie anche all'aliquota contributiva datoriale).

Sulla base di queste richieste, l'Inps effettua l'attività istruttoria circa la spettanza, anche in relazione all'importo stimato e alla luce del *plafond* disponibile. Se sussistono le condizioni l'Inps concede l'autorizzazione.

Il messaggio, poi, contiene le indicazioni per la corretta indicazione dell'esonero nella compilazione del flusso UniEmens.

Seminario di specializzazione

**Lavoro nello spettacolo: novità 2024
nella gestione del rapporto di lavoro**

Scopri di più



Reso noto il coefficiente di rivalutazione Istat del mese di maggio 2024

di **Redazione**

L'Istat, in data 17 giugno 2024, ha pubblicato il [comunicato](#) che indica il coefficiente di rivalutazione utile ai fini della rivalutazione delle quote di Tfr accantonate in azienda alla data del 31 dicembre 2023, aggiornato a maggio 2024, che tiene conto dell'andamento dell'indice dei prezzi al consumo e, quindi, dell'andamento inflazionistico.

A maggio 2024 il tasso è pari allo 1,003469%, facendo registrare un incremento con il precedente valore riferito a aprile 2024 (+ 0,251156% contro l'incremento pari allo 0,06% che si era registrato in precedenza tra i mesi di aprile e marzo).

Rispetto allo scorso anno, l'incremento risulta esattamente coincidente con quello che si era registrato nello stesso arco temporale nel 2023 (maggio su aprile), sebbene allo stesso periodo di maggio il coefficiente fosse leggermente inferiore rispetto a quello attuale (0,878807% nel 2023 contro gli attuali 1,003469%).

Convegno di aggiornamento

Cause ostative rilascio DURC e il nuovo regime delle compensazioni

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Tutela psicofisica e responsabilità datoriale

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 5 aprile 2024, n. 9120, ha stabilito che in materia di tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore, il datore di lavoro, in caso di violazione della disciplina antinfortunistica, è esonerato da responsabilità soltanto quando la condotta del dipendente abbia assunto i caratteri dell'abnormità, dell'imprevedibilità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute.



LavoroPratico

La **piattaforma editoriale integrata** con l'**AI**

per lo **Studio del Consulente del Lavoro**

[scopri di più >](#)

I nuovi incentivi all'occupazione per il biennio 2024/2025

di **Manuela Baltolu**

Il “decreto coesione” introduce diversi incentivi alle assunzioni sulla falsa riga di quelli ancora in essere, con proprie caratteristiche e peculiarità.

Poker di agevolazioni contributive

Il D.Lgs. 60/2024, denominato “decreto coesione” contiene, appunto, disposizioni in materia di utilizzo delle risorse delle politiche di coesione europea.

Esso introduce una serie di misure atte a coadiuvare la nascita di nuove iniziative imprenditoriali e professionali intraprese da giovani *under 35*, nonché ben 4 incentivi alle assunzioni, differenziati per tipologia di soggetti interessati, per zone geografiche e settori economici interessati.

Sono tutte agevolazioni contributive “dirette”, che comportano cioè una riduzione diretta della contribuzione Inps a carico dei datori di lavoro, e pertanto soggette sia al possesso della regolarità contributiva (Durc) di cui ai commi 1175 e 1175-*bis*, articolo 1, L.296/2006, sia al rispetto dei principi di cui all’articolo 31, D.Lgs.150/2015, nonché al rispetto della contrattazione collettiva e di tutte le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nessuna delle misure citate avrà effetti immediati, sia per quanto riguarda la decorrenza delle assunzioni e trasformazioni agevolate (1° luglio o 1° settembre 2024), sia per la necessità che vengano pubblicati specifici decreti attuativi del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Mef, nonché per la necessaria autorizzazione dell’Unione Europea ai sensi dell’articolo 108, § 3, T.fue e, infine, per la mancanza della consueta circolare operativa Inps che fornirà i dettagli tecnici per poter indicare le agevolazioni all’interno delle denunce contributive.

Il D.L. 60/2024 afferma inoltre che ogni misura sarà concessa nei limiti delle risorse stanziare, e, pertanto, è facilmente ipotizzabile la necessità di un’istanza di richiesta preventiva di sgravio da parte dei datori di lavoro, che consenta all’Inps di monitorare la consistenza del *plafond* disponibile.

Non è stato specificato il regime di aiuti di Stato cui i nuovi incentivi faranno riferimento; vista la necessità dell’autorizzazione dell’Unione Europea, potrebbero rientrare nel *temporary crisis*



and transition framework[1], ma probabilmente tale dato sarà reso noto negli atti di prassi dell'Inps.

Tutte le misure sono cumulabili esclusivamente con la superdeduzione del 120 o 130% del costo del lavoro ex articolo 4, D.Lgs. 216/2023[2], relativo all'incremento occupazionale rilevato nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, rispetto a quello precedente, in base a quanto disposto dal medesimo articolo 4, D.Lgs. 216/2023. Tale cumulo appare logico, in quanto si tratta di una misura contributiva (agevolazioni di cui al D.L. 60/2024), con altra misura fiscale (superdeduzione), che comporta una riduzione dell'imposta da versare per effetto del maggior importo di costo dedotto (120 o 130% in luogo del 100%) e che, tra l'altro, non necessariamente riguarderà il costo del lavoro imputabile ai medesimi lavoratori per i quali si beneficia anche della riduzione contributiva.

Tale apertura è da accogliere positivamente, poiché, analogamente, potrebbe riguardare anche il cumulo della superdeduzione con le agevolazioni strutturali attualmente in essere, ovvero l'esonero donne e *over 50* di cui alla L. 92/2012 e l'*under 30* di cui alla L. 205/2017, nonché a periodi ancora agevolati per effetto di esonero donne e *under 36* di cui alle L. 178/2020 e L. 197/2022.

Inoltre, i datori di lavoro che usufruiranno dei nuovi incentivi, avranno diritto alla determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027 o 2028 utilizzando come riferimento, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando l'incentivo all'occupazione utilizzato; tuttavia questa facilitazione non avrà effetti sul saldo delle imposte dovute, comportando pertanto un vantaggio temporaneo, con un minor esborso da parte delle aziende esclusivamente nella determinazione degli acconti.

Certamente ogni intervento volto a ridurre il costo del lavoro non può che essere accolto positivamente.

Ciononostante, sarebbe interessante effettuare un'indagine sulle risorse messe in campo dai vari governi a titolo di incentivi alle assunzioni negli ultimi 15-20 anni, per valutare se, con le medesime somme, si sarebbe potuta valutare una riduzione strutturale del costo, anziché dover far ricorso ai numerosi *bonus "a tempo"*, tra l'altro pieni di condizionalità insidiose che spesso ne causano la materiale impraticabilità, con effetti decisamente inferiori alle aspettative.

Il "bonus giovani" (articolo 22)

Il "bonus giovani" riguarda assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni di contratti a

termine in contratti a tempo indeterminato di *under 35* che, in precedenza, non abbiano mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che avverranno nel periodo 1° settembre 2024 – 31 dicembre 2025.

Sono esclusi i dirigenti, gli apprendisti, e i lavoratori domestici, mentre precedenti assunzioni con contratti di apprendistato non proseguite in ordinari rapporti a tempo indeterminato, non inficiano la misura; non è specificato se relativamente a rapporti avuti con altri datori o anche con il medesimo datore che utilizza tale *bonus*.

Lo sgravio è pari al 100% dei contributi Inps a carico del datore di lavoro, con un importo massimo di 500 euro al mese e per una durata massima di 24 mesi; l'importo massimo mensile è elevato a 650 euro nel caso di unità produttiva situata all'interno della c.d. "Zona Economica Speciale unica – Z.E.S. unica", che comprende Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

In base al dettato normativo la misura in trattazione non potrà essere applicata in coda agli ulteriori 12 mesi di regime contributivo speciale per i contratti di apprendistato confermati in contratti ordinari a tempo indeterminato [\[3\]](#).

Inoltre, la fruizione sarà preclusa ai datori di lavoro che abbiano effettuato licenziamenti per g.m.o. o collettivi nei 6 mesi precedenti l'assunzione/trasformazione agevolata nella medesima unità produttiva.

A coloro che procederanno nei 6 mesi successivi l'assunzione/trasformazione agevolata al licenziamento per g.m.o. sia del lavoratore agevolato, che di altro lavoratore con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, l'incentivo sarà revocato e dovranno procedere alla restituzione degli importi fruiti.

Infine, l'esonero in discussione spetterà anche in 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, unica eccezione all'assenza di precedenti rapporti di lavoro indeterminato.

Come già accennato nelle premesse, la piena operatività di tale beneficio necessita del decreto attuativo, dell'autorizzazione dell'Unione Europea e della circolare operativa Inps.

Caratteristiche lavoratore

Seminario di specializzazione

**Legge Semplificazioni: le novità
per il lavoro**

Scopri di più