

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di BARBARA GARBELLI

Aspettando la legge di Bilancio: agevolazioni alle assunzioni 2024

Vi è grande fermento sul tema e forte attenzione alle misure previste dalla scorsa legge di Bilancio 2023, ormai prossime alla scadenza, mentre si discute ancora poco delle nuove misure previste per l'anno a venire.

Il 2024 sarà un anno povero di agevolazioni alle assunzioni: questo è il messaggio generale che si legge frequentemente negli ultimi tempi, ma la situazione è realmente questa? La legge di Bilancio prevede agevolazioni per le assunzioni?

Sicuramente il 2024 vede il termine di alcune misure agevolative che erano ormai da diversi anni al centro delle scelte dei datori di lavoro come le agevolazioni al 100% destinate ai giovani under 36 e alle donne svantaggiate.

A queste misure (che lasciano il posto alle misure strutturali che prevedono un'agevolazione contributiva pari al 50% dei contributi a carico datore di lavoro per giovani under 30 e donne svantaggiate), si affiancano **ulteriori misure previste dalla scorsa legge di Bilancio: cessa l'esonero a favore dei lavoratori disabili,** di cui all'art. 28 D.L. 48/2023 convertito in L.85/2023; quello **previsto per i NEET**; quello per i **percettori di reddito di cittadinanza**, nella misura del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro, nella misura massima di 8.000 euro annui, riparametrati su base mensile, che affianca l'incentivo strutturale introdotto dal legislatore nel 2019.Ma quali sono invece le **nuove misure previste per l'anno nuovo** ? **Sono ancora previste agevolazioni per i giovani e i lavoratori svantaggiati? La risposta è sicuramente affermativa**, ma dobbiamo sicuramente abituarci a misure caratterizzate da una diversa struttura organizzativa.

Super deduzione al 120% e al 130% del costo del lavoro - La vera novità per il 2024 è quella annunciata dal Governo e inserita in uno dei decreti attuativi della riforma fiscale: si tratta di un incentivo, una super deduzione al 120% e al 130%, per le imprese che assumono dipendenti a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2024. Questo incentivo non si configura come uno sconto calcolato sui contributi del mese, ma consiste nella maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione e tale misura vale solo in presenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato intercorse nel 2024.

La "super" deduzione è pari a: 120% per tutte le assunzioni a tempo indeterminato; 130% per chi assume lavoratori "svantaggiati", ovvero: persone con disabilità; giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile (under 30); donne di qualsiasi età con almeno due figli minori; ex percettori del Reddito di cittadinanza che non integrino i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione; minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare. Gli incentivi, dunque, premiano i datori di lavoro che aumentano il numero di dipendenti a tempo indeterminato, ancora di più se appartenenti alle categorie più fragili e non comporta una riduzione dei contributi versati mensilmente in F24, ma bensì una variazione in diminuzione della base imponibile ulteriore rispetto a quella ordinaria.

Bonus assunzione per i percettori di supporto per la formazione e il lavoro e per i percettori di assegno di inclusione - Anche se il bonus per l'assunzione dei percettori del reddito di cittadinanza verrà meno dal prossimo anno, sarà sostituito da nuove agevolazioni previste per i 2 nuovi strumenti di incentivazione alla ricollocazione nel mondo del lavoro: il supporto per la formazione e il lavoro e l'assegno di inclusione. Il decreto Lavoro, infatti, nel disciplinare le 2 nuove misure ha previsto anche l'introduzione di specifici bonus assunzione, che si sostanziano in un esonero dal versamento della contribuzione previdenziale che viene concesso per l'attivazione di un contratto subordinato: a tempo indeterminato, pieno o parziale, di apprendistato o di trasformazione da tempo determinato; a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale. Nel primo caso il bonus consiste in un esonero totale dal versamento della contribuzione a carico del datore di lavoro nel limite massimo di 8.000 euro annui per un anno.

Nel secondo, invece, il bonus spetta per il 50% della contribuzione nel limite di 4.000 euro per un anno e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro.

In entrambi i casi è prevista l'esclusione dei contributi/premi Inail dalle misure agevolative .