



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le

società

Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago, 5 gennaio 2024

Legge 30 dicembre 2023, n. 213 relativa al Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e al bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026

Segnaliamo che è stata pubblicata, nella Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30 dicembre 2023, la legge n. 213 relativa al Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e al bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026.

Riteniamo utile riassumere le novità previste in ambito giuslavoristico, fiscale e previdenziale dalla norma in titolo, riservandoci di approfondire con successive circolari gli interventi qui commentati, dopo che saranno emanati i provvedimenti attuativi e le disposizioni di prassi dagli enti preposti.

Di seguito, forniamo l'elenco degli argomenti trattati nella presente circolare (i commi indicati come riferimento si intendono facenti parte dell'articolo 1 della legge in esame).

1. ESONERO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI (COMMA 15);
2. MODIFICHE DEI LIMITI DI ESENZIONE PER I *FRINGE BENEFITS* (COMMI 16 - 17);
3. DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO (COMMA 18);
4. DETASSAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO E FESTIVO NEL SETTORE TURISTICO - ALBERGHIERO (COMMI 21- 25);
5. MISURE DI CONTRASTO ALL'EVASIONE NEL SETTORE DEL LAVORO DOMESTICO (COMMI 60 - 62);
6. COMPENSAZIONE DEI CREDITI TRAMITE MODELLO F24 (COMMI 94, 97 e 98);
7. MISURE IN MATERIA DI RISCHI CATASTROFALI (COMMI 101 - 111);
8. INDENNITÀ DI DISCONTINUITÀ REDDITUALE E OPERATIVA - ISCR0 (COMMI 142 - 155);
9. MISURE IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI MEDIANTE UTILIZZI DEL FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE (COMMI 168 - 176);
10. INCREMENTO BONUS ASILO NIDO E PER L'INTRODUZIONE DI FORME DI SUPPORTO PER BAMBINI CON GRAVI PATOLOGIE (COMMI 177 e 178);
11. CONGEDO PARENTALE (COMMA 179);
12. DECONTRIBUZIONE PER LE LAVORATRICI CON FIGLI (COMMI 180 - 182);
13. INCENTIVO ASSUNZIONI DI DONNE DISOCCUPATE VITTIME DI VIOLENZA (COMMI 191 -193);
14. FONDO UNICO PER L'INCLUSIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (COMMI 210 - 216);
15. MODIFICHE ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI INNOVAZIONE DIGITALE NEI SETTORI DELL'INFORMAZIONE E DELL'EDITORIA (COMMI 315 - 317 e 322);
16. PROROGA DEI PERMESSI DI SOGGIORNO DEI CITTADINI UCRAINI (COMMA 395).

C.D. Milanofiori, strada 1 pal. F3 - 20057 Assago (MI)

sales@payroll.it | consulenti@stp.payroll.it

+39 02 89084 200 | payroll.it

P&S STP S.r.l.

Partita IVA: 10834330960

R.E.A. n. 2560586

Capitale Sociale € 10.000,00 i.v.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



1. ESONERO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI (COMMA 15)

Il Legislatore ripropone -in via eccezionale per l'anno 2024- l'esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico dei lavoratori dipendenti (già previsto dalla Legge di Bilancio 2022 successivamente ampliato e prorogato dal D.L. n. 115/2022, c.d. "Decreto Aiuti-bis", della legge n. 234/2021, c.d. "Legge di Bilancio 2023" e, infine, dal D.L. n. 48/2023, c.d. "Decreto Lavoro"), con esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

In particolare, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero in commento è previsto nella misura del:

- 7%, se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923,00 euro;
- 6%, se la retribuzione imponibile mensile è superiore a 1.923,00 euro e non eccede l'importo di 2.692,00 euro.

Ciò premesso, la novità per l'anno 2024 riguarda la non applicabilità dell'esonero in commento sul rateo di tredicesima, sia esso corrisposto mensilmente o in un'unica soluzione nel mese di dicembre. Tuttavia, Vi segnaliamo che dalla formulazione dell'art. 1, comma 15, sorgono dei dubbi circa la corretta applicazione della norma in esame in quanto viene precisato che la retribuzione imponibile di riferimento sia "*parametrata su base mensile per tredici mensilità*".

Pertanto, a nostro avviso e salvo eventuali precisazioni future da parte del Legislatore, sulle sole mensilità ordinarie occorrerà operare come segue:

1. determinare l'imponibile previdenziale mensile, successivamente,
2. moltiplicare l'imponibile ottenuto per 13 mensilità e
3. il risultato ottenuto andrà suddiviso per il numero delle mensilità ordinarie (ossia, per 12) ed, infine, confrontato con i limiti retributivi sopra illustrati.

Segnaliamo, altresì, che per la piena operatività di tale misura dovranno essere emanate le relative istruzioni operative da parte dell'INPS.

2. MODIFICHE DEI LIMITI DI ESENZIONE PER I FRINGE BENEFITS (COMMI 16 - 17)

Limitatamente al periodo d'imposta 2024, in deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3, del D.P.R. n. 917/1986 (c.d. TUIR), non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000,00 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti (c.d. *fringe benefits*), nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Tale limite di esenzione è elevato a 2.000,00 euro per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico (compresi i figli riconosciuti nati fuori del matrimonio, i figli adottivi o affidati); per questi ultimi, il reddito complessivo, nell'anno d'imposta di riferimento, non deve superare la soglia di 2.840,51 euro al lordo degli



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



oneri deducibili, elevabile a 4.000,00 euro per i figli di età non superiore a 24 anni (art. 12, comma 2, del TUIR).

Pertanto, in tal caso i lavoratori interessati dovranno provvedere a consegnare al proprio datore di lavoro un'apposita dichiarazione in cui si attesti la volontà di avervi diritto, unitamente al codice fiscale dei figli fiscalmente a carico.

Al fine di applicare legittimamente i sopra descritti nuovi limiti di non imponibilità, il datore di lavoro dovrà preventivamente adempiere alla trasmissione dell'informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

3. DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO (COMMA 18)

Anche per l'anno 2024, l'aliquota dell'imposta sostitutiva applicabile sui premi di produttività, di cui all'art. 1, comma 182, della legge n. 208/2015, è ridotta al 5%.

Al riguardo, ricordiamo che:

1. si tratta degli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile e la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, e delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;
2. il limite annuo di importo complessivo dell'imponibile ammesso al regime tributario in oggetto è pari a 3.000,00 euro (lordi), elevato a 4.000,00 euro per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.
3. il reddito da lavoro dipendente privato del lavoratore interessato non sia superiore -nell'anno precedente a quello di percezione degli emolumenti in oggetto- a 80.000,00 euro.

Resta in ogni caso salva l'ipotesi di espressa rinuncia al sopra descritto regime fiscale da parte del lavoratore, con conseguente applicazione del regime ordinario, qualora quest'ultimo risulti più favorevole.

4. DETASSAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO E FESTIVO NEL SETTORE TURISTICO - ALBERGHIERO (COMMI 21- 25)

Per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024 è riconosciuto un trattamento integrativo speciale che non concorre alla formazione del reddito ed è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario (D.L. n. 66/2003) effettuate nei giorni festivi, per i lavoratori che operano nei seguenti settori:

- esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (di cui all'art. 5 della legge n. 287/1991);
- comparto del turismo;
- stabilimenti termali.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



In considerazione di quanto sopra, occorre tener presente altresì che tale detassazione si applica su richiesta del lavoratore, il quale deve attestare per iscritto che l'importo del reddito da lavoro dipendente conseguito nell'anno 2023 non sia superiore a 40.000,00 euro.

Inoltre, il datore di lavoro compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione di tale trattamento integrativo speciale mediante compensazione tramite modello F24. A tale proposito, riteniamo che possa essere ancora utilizzabile il codice tributo "1702" istituito con la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 51 del 9 agosto 2023. Infine, le somme riconosciute a tale titolo andranno indicate nella Certificazione Unica.

5. MISURE DI CONTRASTO ALL'EVASIONE NEL SETTORE DEL LAVORO DOMESTICO (COMMI 60 - 62)

Il Legislatore ha previsto che, al fine di contrastare l'evasione fiscale e contributiva nel settore del lavoro domestico, l'Agenzia delle Entrate e l'INPS realizzino la piena interoperabilità delle banche dati per lo scambio e l'analisi dei dati, anche attraverso l'utilizzo di tecnologie digitali avanzate.

Inoltre, per favorire l'adempimento spontaneo, l'Agenzia delle Entrate metterà a disposizione del contribuente i dati e le informazioni acquisiti di cui sopra e li utilizzerà, altresì, per la predisposizione della dichiarazione precompilata nonché per la segnalazione al medesimo contribuente di eventuali anomalie.

Infine, viene previsto che l'Agenzia delle Entrate e l'INPS procederanno a:

- effettuare attività di analisi del rischio e controlli sui dati retributivi e contributivi, anche comunicati in fase di assunzione;
- realizzare interventi volti alla corretta ricostruzione della posizione reddituale e contributiva dei lavoratori domestici.

6. COMPENSAZIONE DEI CREDITI TRAMITE MODELLO F24 (COMMI 94, 97 E 98)

Per le compensazioni di crediti tramite il modello F24 vengono introdotte una serie di misure restrittive; in particolare, dal 1° luglio 2024 sarà in vigore:

- il divieto di compensazione per coloro che abbiano iscrizioni a ruolo per imposte erariali e relativi accessori o, in alternativa, accertamenti esecutivi affidati agli agenti della riscossione per importi complessivamente superiori a 100.000,00 euro per i quali i termini di pagamento siano scaduti e siano ancora dovuti pagamenti o non siano in essere provvedimenti di sospensione;
- l'obbligo per i contribuenti di utilizzare i canali telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate in tutti i casi in cui si effettuano compensazioni con crediti maturati a titolo di contributi e premi nei confronti, rispettivamente, di INPS e INAIL.

Con riferimento ai datori di lavoro privati (esclusi quelli agricoli), la Legge in commento ha aggiunto il comma 1-*bis* all'art. 17 del D. Lgs. n. 241/1997, il quale prevede che la compensazione dei crediti INPS di qualsiasi importo può essere effettuata:

- a partire dal 15° giorno successivo a quello di scadenza del termine mensile per la trasmissione in via telematica della denuncia UniEmens o dal 15° giorno successivo alla sua presentazione, se tardiva;



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



- dalla data di notifica delle note di rettifica passive.

In riferimento al decreto legislativo sopra citato è stato introdotto il comma 1-ter, il quale prevede che la compensazione dei crediti INAIL di qualsiasi importo può essere effettuata a condizione che il credito certo, liquido ed esigibile sia registrato negli archivi del predetto Istituto.

7. MISURE IN MATERIA DI RISCHI CATASTROFALI (COMMI 101 - 111)

La Legge in esame dispone l'obbligo, per le imprese con sede legale in Italia e le imprese aventi sede legale all'estero con una stabile organizzazione in Italia (tenute all'iscrizione nel registro delle imprese), di stipulare entro il 31 dicembre 2024 contratti assicurativi a copertura dei danni a terreni e fabbricati, impianti e macchinari, attrezzature industriali e commerciali, causati da calamità naturali ed eventi catastrofici. A tale proposito, il Legislatore precisa che per gli eventi da assicurare si intendono i sismi, le alluvioni, le frane, le inondazioni e le esondazioni verificatisi sul territorio nazionale.

È previsto che le imprese di assicurazione possano offrire tale copertura assumendo direttamente l'intero rischio, in coassicurazione o in forma consortile mediante una pluralità di imprese.

Il suddetto non si applica alle imprese i cui beni immobili risultano gravati da abuso edilizio o costruiti in carenza delle autorizzazioni previste, ovvero gravati da abuso sorto successivamente alla data di costruzione.

Infine, il rifiuto o l'elusione dell'obbligo a contrarre da parte delle imprese di assicurazione è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100.000,00 euro a 500.000,00 euro.

8. INDENNITÀ DI DISCONTINUITÀ REDDITUALE E OPERATIVA - ISCRO (COMMI 142 - 155)

Dal 1° gennaio 2024 diventa strutturale l'Indennità Straordinaria di Continuità Reddittuale e operativa (ISCRO) che era stata istituita in via sperimentale con la Legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio per l'anno 2021) per il triennio 2021-2023.

Ricordiamo che trattasi dell'indennità in favore dei soggetti iscritti alla Gestione separata, di cui all'art. 2, comma 26, della Legge n. 335/1995, che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo diverse dall'esercizio di imprese commerciali (compreso l'esercizio in forma associata di arti e professioni) e che per forte calo di fatturato si vengano a trovare in particolari situazioni di difficoltà. Di fatto, è una forma di ammortizzatore sociale per i lavoratori autonomi, ha una durata massima di 6 mesi ed è pari al 25% della media dei redditi da lavoro autonomo dichiarati dal soggetto richiedente nei 2 anni precedenti a quello precedente di presentazione della domanda.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



9. MISURE IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI MEDIANTE UTILIZZI DEL FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE (COMMI 168 - 176)

La Legge di Bilancio 2024 interviene prorogando e rifinanziando le seguenti misure di sostegno al reddito, i cui oneri sono a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione:

- Ammortizzatori sociali per i lavoratori dei call center;
- Indennità per i lavoratori del settore della pesca;
- CIGS e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa;
- Sostegno al reddito dei lavoratori di imprese sequestrate o confiscate;
- CIGS per cessazione di attività;
- CIGS per i dipendenti ex ILVA;
- CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale;
- CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale.

Qualora di interesse, ci riserviamo di approfondire -su Vostra specifica richiesta- le novità in merito ai suddetti strumenti di sostegno al reddito.

10. INCREMENTO BONUS ASILO NIDO E PER L'INTRODUZIONE DI FORME DI SUPPORTO PER BAMBINI CON GRAVI PATOLOGIE (COMMI 177 E 178)

Per i nati dal 1° gennaio 2024 l'ammontare massimo del bonus asilo nido per i nuclei familiari con Isee inferiore ai 40.000,00 euro passerà a 3.600,00 euro purché nel nucleo sia già presente almeno un altro figlio con meno di 10 anni d'età.

Inoltre, rammentiamo che il bonus asilo nido, erogato per 11 mensilità direttamente dall'INPS al genitore richiedente, è destinato al pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati per minori sotto i 3 anni, nonché all'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini, sempre di età inferiore ai 3 anni, affetti da gravi patologie croniche.

La domanda di contributo per il pagamento delle rette dell'asilo nido è presentata dal genitore o dal soggetto affidatario che sostiene l'onere del minore e deve recare l'indicazione delle mensilità relative ai periodi di frequenza scolastica (fino a un massimo di 11 mensilità) per le quali si intende ottenere il beneficio.

Il contributo massimo erogabile viene determinato in base al valore dell'Isee minorenni presente l'ultimo giorno del mese precedente a cui si riferisce la mensilità.

11. CONGEDO PARENTALE (COMMA 179)

La Legge di Bilancio 2024 introduce un ulteriore miglioramento al trattamento economico a favore dei genitori che alternativamente fruiscono del congedo parentale volontario al termine del congedo obbligatorio di maternità o, in alternativa, di paternità. In particolare, è stato modificato l'art. 34 del D.Lgs. n. 151/2001 prevedendo l'aumento della percentuale dell'indennità, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di 2 mesi fino al 6° anno di vita del bambino nella seguente misura:



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



- 80% della retribuzione nel limite massimo di un mese;
- 60% della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevato all'80% per il solo anno 2024.

La modifica del disposto normativo sopra illustrato si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2023. Resta invariata la durata massima del congedo parentale.

Segnaliamo, altresì, che per la piena operatività di tale misura dovranno essere emanate le relative istruzioni operative da parte dell'INPS.

12. DECONTRIBUZIONE PER LE LAVORATRICI CON FIGLI (COMMI 180 - 182)

In aggiunta all'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti, previsto dall'art. 1, comma 15, della Legge di Bilancio 2024 (sopra illustrato), è introdotta un'ulteriore decontribuzione per le lavoratrici con figli.

Nello specifico, per il periodo di paga del triennio 2024-2026, è riconosciuto un esonero del 100% dei contributi previdenziali per IVS:

- nel limite massimo annuo di 3.000,00 euro, riparametrato su base mensile;
- a favore delle lavoratrici madri di tre o più figli, fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo;
- con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (sono esclusi i rapporti di lavoro domestico).

In via sperimentale per il solo anno 2024, il beneficio contributivo in commento è riconosciuto anche alle lavoratrici madri di 2 figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo.

Per la fruibilità del beneficio occorrerà attendere le istruzioni operative da parte dell'Inps.

13. INCENTIVO ASSUNZIONI DI DONNE DISOCCUPATE VITTIME DI VIOLENZA (COMMI 191 -193)

Per il triennio 2024-2026 viene previsto uno sgravio contributivo totale a favore dei datori di lavoro privati che assumono donne disoccupate vittime di violenza e beneficiarie del reddito di libertà (di cui all'art. 105-bis del D.L. n. 34/2020, convertito dalla legge n. 77/2020). In riferimento quest'ultimo beneficio, ricordiamo che lo stesso rappresenta un contributo economico per le donne vittime di violenza, sole o con figli minori, seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle regioni e dai servizi sociali.

Con riguardo, invece, allo sgravio contributivo in commento, lo stesso è riconosciuto nel limite massimo di 8.000,00 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile (sono esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL).

In fase di prima applicazione, tale previsione viene estesa anche a favore delle donne vittime di violenza che hanno beneficiato della richiamata misura nel 2023.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



La durata dello sgravio è pari a:

- 12 mesi, se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato (anche in somministrazione);
- 18 mesi, se il contratto a tempo determinato è trasformato a tempo indeterminato (considerando sempre quale termine iniziale la data di assunzione con il contratto a tempo determinato);
- 24 mesi, se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Per la fruibilità dello sgravio occorrerà attendere le istruzioni operative da parte dell'INPS.

14. FONDO UNICO PER L'INCLUSIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (COMMI 210 - 216)

A decorrere dal 1° gennaio 2024, al fine di assicurare un'efficiente programmazione delle politiche per l'inclusione, l'accessibilità e il sostegno a favore delle persone con disabilità, sono abrogati:

- il Fondo per l'inclusione delle persone con disabilità;
- il Fondo per l'assistenza all'autonomia e alla comunicazione degli alunni con disabilità;
- il Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare;
- il Fondo per l'inclusione delle persone sorde e con ipoacusia.

Inoltre, è stato istituito il nuovo Fondo unico per l'inclusione delle persone con disabilità. Le risorse del Fondo unico sono destinate a finanziare iniziative collegate alle seguenti finalità:

- a. potenziamento dei servizi di assistenza all'autonomia e alla comunicazione per gli alunni con disabilità della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di 1° e 2° grado;
- b. promozione e realizzazione di infrastrutture, anche digitali, per le politiche di inclusione delle persone con disabilità, anche destinate ad attività ludico-sportive;
- c. inclusione lavorativa e sportiva;
- d. turismo accessibile;
- e. iniziative dedicate alle persone con disturbi del neuro-sviluppo e dello spettro autistico;
- f. interventi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del *caregiver* familiare;
- g. promozione della piena ed effettiva inclusione sociale delle persone sorde e con ipoacusia, anche attraverso la realizzazione di progetti sperimentali per la diffusione di servizi di interpretariato in lingua dei segni italiana (LIS) e videointerpretariato a distanza nonché per favorire l'uso di tecnologie innovative finalizzate all'abbattimento delle barriere alla comunicazione;
- h. promozione di iniziative e di progetti per l'inclusione, l'accessibilità e il sostegno a favore delle persone con disabilità, di particolare rilevanza nazionale o territoriale, realizzati da enti del Terzo settore o con il coinvolgimento degli stessi, in attuazione del principio di sussidiarietà.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



15. MODIFICHE ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI INNOVAZIONE DIGITALE NEI SETTORI DELL'INFORMAZIONE E DELL'EDITORIA (COMMI 315 - 317 E 322)

La Legge di Bilancio 2024 interviene sul Fondo per il pluralismo e l'innovazione dell'informazione (Legge n. 198/2016), ridenominato Fondo unico per il pluralismo e l'innovazione digitale dell'informazione e dell'editoria, razionalizzando e stabilizzando, rendendole strutturali, le risorse destinate al sostegno dei settori dell'informazione e dell'editoria.

Inoltre, si prevede che annualmente venga stabilita, con apposito DPCM, una percentuale non superiore al 5% a carico della Presidenza del Consiglio dei Ministri da destinare al Fondo. Tali risorse devono essere utilizzate per adottare misure di risoluzione relative a situazioni di crisi occupazionale a vantaggio delle imprese operanti nel settore dell'informazione e dell'editoria.

16. PROROGA DEI PERMESSI DI SOGGIORNO DEI CITTADINI UCRAINI (COMMA 395)

Il Legislatore prevede la proroga fino al 31 dicembre 2024 dei permessi di soggiorno (in scadenza al 31 dicembre 2023) rilasciati ai cittadini beneficiari di protezione temporanea provenienti dall'Ucraina.

Inoltre, viene previsto che i predetti permessi di soggiorno:

- possano essere convertiti, a richiesta dell'interessato, in permessi di soggiorno per lavoro, per l'attività effettivamente svolta;
- perdano efficacia e siano revocati, anche prima della scadenza, in conseguenza dell'adozione, da parte del Consiglio dell'Unione Europea, della decisione di cessazione della protezione temporanea.

A disposizione per ogni necessità in merito porgiamo i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)