



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



FORMAPP E I CONSULENTI DEL LAVORO
TUOI PARTNER PER LA FORMAZIONE IN AZIENDA



LE NOVITA' NORMATIVE ALLE PORTE DELL'AUTUNNO

DI COSA PARLIAMO OGGI

- Il decreto coesione e le agevolazioni contributive
- Under 35, bonus donne e assunzioni nelle ZES. A che punto siamo con autorizzazioni UE e circolari INPS?
- Le modifiche al contratto a tempo determinato. Nuovo risarcimento del danno DL 131 del 2024
- Il contratto a termine stagionale nel decreto Lavoro di prossima emanazione
- Bonus Natale. Applicazioni pratiche

DECRETO COESIONE

- Il **Decreto Coesione**, pubblicato in GU 7 maggio 2024 n. 60, dispone misure di riduzione del costo del lavoro per incentivare l'**occupazione qualificata**, ma, nel contempo, anche forti incentivi per l'**autoimprenditorialità** sia territoriale che qualificata.
- È composto da 38 articoli ed è previsto *«in attuazione della riforma 1.9.1 del Piano di Ripresa e Resilienza, di cui al regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021»* muove dalla volontà di definire *«il quadro normativo nazionale finalizzato ad accelerare l'attuazione e ad incrementare l'efficienza della politica di coesione europea, periodo di programmazione 2021-2027 nei settori strategici di cui all'articolo 2 del presente decreto, secondo un approccio orientato al risultato, con l'obiettivo di rafforzare il livello di efficacia e di impatto degli interventi prioritari cofinanziati»*.
- Trovano applicazione diverse disposizioni aventi oggetto:
 - ✓ Promozione dell'**autoimprenditorialità** nel lavoro autonomo, nelle libere professioni e nell'attività d'impresa;
 - ✓ Concessione di sgravi alle imprese che intendano assumere giovani, donne e/o in determinati contesti economici e sociali.

AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME

Quali agevolazioni per le imprese che intendono **assumere a tempo indeterminato**.

Con il «**bonus giovani**» si dispone il riconoscimento di una agevolazione legata all'assunzione di personale **dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025**.

Il decreto dispone all'art. 22 il **bonus giovani** prevedendo: *«al fine di incrementare l'occupazione giovane stabile, ai datori di lavoro privati che dal 01 settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (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 trentacinquesimo anno di età e non sono stati mai occupati a tempo indeterminato.*

AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME (1) - GIOVANI

Art. 22 – Bonus giovani

1. 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 ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (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.

2. Fermo quanto previsto dal comma 4, l'esonero spetta con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e non sono stati mai occupati a tempo indeterminato. L'esonero di cui al presente articolo 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.

AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME (2) - GIOVANI

3. Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, l'esonero contributivo di cui al comma 1, ferme restando le condizioni di cui al comma 2, è riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, nel limite massimo di importo pari a 650 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.
4. L'esonero di cui ai commi 1, 2 e 3 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 di cui al presente articolo.
5. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.
6. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 1 o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei 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 ai sensi del comma 4.

AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME (3) - GIOVANI

7. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di 34,4 milioni di euro per l'anno 2024, di 458,3 milioni di euro per l'anno 2025, di 682,5 milioni di euro per l'anno 2026 e di 254,1 milioni di euro per l'anno 2027. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze secondo le modalità indicate nel decreto di cui al comma 10.

Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, anche tenendo conto dei vincoli territoriali della copertura finanziaria, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 34,4 milioni di euro per l'anno 2024, 458,3 milioni di euro per l'anno 2025, 682,5 milioni di euro per l'anno 2026 e 254,1 milioni di euro per l'anno 2027, si provvede a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma nel rispetto delle procedure dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicabili.

8. L'esonero di cui al presente articolo 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'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216.

AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME (4) - GIOVANI

9. Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, 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 al presente articolo.

10. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite le modalità attuative dell'esonero, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021 - 2027, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027, per la definizione dei rapporti con INPS in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 7.

11. L'efficacia delle disposizioni dei commi da 1 a 10, del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME (5) - DONNE

In riferimento alle **donne** il decreto Coesione dispone all'art. 23 il cosiddetto «bonus donne» prevedendo il riconoscimento, per un periodo massimo di 24 mesi, di un esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributivi previdenziali a carico del datore di lavoro con limite massimo di importo di 650 euro su base mensile. Questo esonero è previsto nel caso in cui i datori assumano a tempo indeterminato a partire **dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025** ma, l'assunzione in questo caso deve determinare «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 dodici mesi precedenti.»

Art. 23 – Bonus donne

1. Al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono le lavoratrici di cui al comma seguente è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (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.

AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME (6) - DONNE

2. Il beneficio di cui al comma 1 si applica nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

3. Le assunzioni di cui al comma 1 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 dodici 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'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME (7) - DONNE

4. I benefici contributivi di cui al presente articolo 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'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze secondo le modalità indicate nel decreto di cui al comma 7. 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. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 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 a 115,7 milioni di euro per l'anno 2027 si provvede a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma nel rispetto delle procedure dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicabili.

5. L'esonero di cui al comma 1 non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'esonero di cui al comma 1 è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216.

AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME (8) - DONNE

6. Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, 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 al presente articolo.
7. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite le modalità attuative dell'esonero, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021 - 2027, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027, e per la definizione dei rapporti con INPS in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 4.

AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME [9] - ZES

Il decreto Coesione prevede **all'art. 24** misure a sostegno dello sviluppo occupazione nella **Zona Economica Speciale (ZES)**, garantendo degli sgravi contributivi ai datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti, pari all'esonero dal versamento del 100 per cento per un periodo massimo di trenta mesi.

Questi datori di lavoro dovranno assumere, dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, personale non dirigenziale (sempre a tempo indeterminato).

Il limite massimo dell'importo è di 650 euro su base mensile.

L'esonero spetta anche ai soggetti che, alla data di assunzione, siano occupati a tempo indeterminato presso un datore di lavoro che ha beneficiato dell'esonero in modo parziale (entro il 31 dicembre 2028) e compete, altresì, anche a quei lavoratori che alla data di assunzione abbiano compiuto 35 anni di età e siano disoccupati da 24 mesi.

PROROGA DECONTRIBUZIONE SUD

Come ogni anno il bel paese ha ottenuto il via libera della Commissione Ue alla proroga al 31 dicembre 2024 della Decontribuzione Sud, la misura in scadenza a fine giugno con cui si incentivano, attraverso un esonero contributivo, i rapporti di lavoro dipendenti per le aziende con sede in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Con la circolare INPS 17 luglio 2024, n. 82 l'Istituto ha fornito proprie indicazioni operative dalle quali si comprende come:

- Non vi sia un innalzamento del plafond previsto per il temporary crises framework;
- La proroga trova applicazione esclusivamente rispetto ai contratti di lavoro subordinato stipulati entro il 30 giugno 2024.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (1)

DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE (ART. 24)

L'articolo 24 del Decreto Lavoro (DL 48/2023 – Legge 85/2023) disciplina e modifica la tematica dei contratti di lavoro a tempo determinato nel settore privato, introducendo significative modifiche alle cosiddette causali richieste per la stipula di contratti di lavoro di durata superiore a dodici mesi (e in ogni caso non superiore a ventiquattro mesi).

In particolare, il Decreto sostituisce le causali contenute nelle lettere a), b) e b-bis) dell'articolo 19 del D.lgs. 81 del 2015, di seguito riportate:

«al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) **esigenze temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) **esigenze connesse a incrementi temporanei**, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;
- b-bis) specifiche esigenze previste dai **contratti collettivi** di cui all'articolo 51 (...).

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (2)

DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE (ART. 24)

«1. all'articolo 19, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:
al comma 1, le lettere **a), b), b-bis)** sono **sostituite** dalle seguenti:

- A. nei casi previsti dai **contratti collettivi di cui all'articolo 51**;
- B. in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei **contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti**;
- C. b-bis) in sostituzione di altri lavoratori».

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (3)

In sede di conversione del Decreto Lavoro vengono inserite le seguenti modifiche all'articolo 24.

al comma 1 dopo la lettera b) è inserita la seguente: **b-bis) al comma 4, ultimo periodo, dopo le parole «in caso di proroga» sono inserite le seguenti «e di rinnovo»;**

dopo il comma 1 sono aggiunti i seguenti: **«1-bis. All'articolo 21, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015, sono apportate le seguenti modificazioni:**

il primo e il secondo periodo sono sostituiti dal seguente: **«il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1»;**

al terzo periodo, le parole «e dal secondo» sono soppresse.

«1-ter. Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 1, del d.lgs. 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto».

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (4)

Il comma 21 del d.lgs. 81 del 2015 viene così modificato dall'articolo 24 del decreto legge n. 48 del 2023 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 85 del 2023).

«il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1».

L'articolo 24, comma 1-ter dispone altresì che «ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 221, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015, come modificato dai commi 1 e 1-bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente articolo».



CONTRATTI A TEMPO TERMINE STAGIONALE

Il contratto di lavoro stagionale è una particolare forma di contratto di lavoro a tempo determinato che si applica in alcuni periodi dell'anno e per specifiche attività legate alla stagione, previste dalla legge o dai contratti collettivi nazionali.

Caratteristiche:

- Il contratto stagionale non si computa nel periodo massimo di 24 mesi
- Non c'è l'obbligo di causale dopo i primi 12 mesi
- Non si applica il periodo di stop and go (art. 21, commi 1 e 2)
- Non c'è il limite di numero di contratti successivi
- Il lavoratore ha diritto di precedenza su nuove assunzioni a tempo determinato nella stessa azienda e per le stesse mansioni
- Il datore di lavoro non deve versare il contributo addizionale INPS 1,4% della retribuzione

CONTRATTI A TEMPO TERMINE STAGIONALE

Le attività stagionali sono riconducibili a due tipologie:

1. Normative: si fa riferimento al DPR n. 1525/1963 ed alle attività inserite
2. Contrattuali: ai sensi dell'art. 21, comma 2, spetta alla contrattazione collettiva individuare delle «ipotesi» di stagionalità.

Nel 2023 la Corte di Cassazione si è espressa con una sentenza molto particolare (Cass. n°9243 del 04 aprile 2023), la quale ha marcatamente distinto:

- l'attività stagionale, aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta, la quale implica un collegamento diretto con la stagione;
- dalle fluttuazioni del mercato e gli incrementi di domanda (ovvero le intensificazioni) che si presentino ricorrenti in determinati periodi dell'anno rientrano nella nozione diversa delle c.d. punte di stagionalità che vedono un incremento della normale attività lavorativa connessa a maggiori flussi.

Le seconde, non sono, per la suprema Corte, ipotesi di stagionalità e, pertanto, per definire attività stagionali non sarebbe sufficiente la mera previsione della contrattazione collettiva tout court ma si dovrebbe comunque effettuare una indagine concreta sul “cosa” è stato classificato come stagionale dalla contrattazione collettiva.



CONTRATTI A TEMPO TERMINE STAGIONALE

Più volte oggetto di modifiche, il DL 48/2023 convertito in legge 85/2023 subirà a breve ulteriori modifiche, con particolare riferimento alla tematica della stagionalità.

Nel futuro DDL lavoro si è ritenuto inserire una interpretazione autentica (quindi, retroattiva) dell'articolo 21 comma 2 dell'attuale D.lgs n°81/2015 che sembrerebbe “avallare” la mera previsione della contrattazione collettiva, senza possibilità di giudicato successivo.



COS'È IL BONUS NATALE

Il **Bonus Natale** consiste in un beneficio una tantum previsto dall'art. 2-bis del D.L. 9 agosto 2024, n. 113 convertito, con modificazioni, **nella legge 7 ottobre 2024 n. 143**.

Si tratta di una **indennità**, di importo pari (fino) a 100 euro, rapportata al periodo di lavoro, destinata ai lavoratori dipendenti (compresi quelli pubblici e quelli con rapporto di lavoro domestico) in possesso di alcune condizioni oggettive e soggettive.

COS'È IL BONUS NATALE

L'Agenzia delle Entrate, con la **circolare n. 19/E** del 10 ottobre 2024, ha fornito una serie di disposizioni operative alle proprie articolazioni periferiche, finalizzate a garantire una uniformità di comportamenti.

In particolare viene specificato **a chi spetta** il beneficio e le regole per ottenerlo in busta paga **insieme alla tredicesima mensilità**, che viene in genere corrisposta nel mese di dicembre.

Il documento di prassi fornisce anche istruzioni ai sostituti d'imposta che erogano il bonus: l'importo dovrà essere **parametrato ai giorni di lavoro**, mentre **non** cambierà in base al tipo di contratto (es. a tempo determinato o indeterminato) o all'articolazione dell'orario di lavoro (es. part-time).

DECRETO LEGGE 9 AGOSTO 2024, N. 113

Art. 2 – bis comma 1:

Nelle more dell'introduzione del regime fiscale sostitutivo previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera a), numero 2.4), della legge 9 agosto 2023, n. 111, per l'anno 2024 è erogata un'indennità, di importo pari a 100 euro, ai lavoratori dipendenti per i quali ricorrono congiuntamente le seguenti condizioni:

- A. il lavoratore ha un reddito complessivo non superiore a 28.000 euro;
- B. il lavoratore ha il coniuge non legalmente ed effettivamente separato e almeno un figlio, anche se nato fuori del matrimonio, riconosciuto, adottivo o affidato, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, oppure ha almeno un figlio che si trova in tali condizioni e per il quale sussistano anche le circostanze previste dall'articolo 12, comma 1, lettera c), decimo periodo, dello stesso testo unico delle imposte sui redditi;
- C. l'imposta lorda determinata sui redditi di cui all'articolo 49 del citato testo unico delle imposte sui redditi, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), del medesimo articolo, percepiti dal lavoratore, è di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del citato testo unico delle imposte sui redditi.

DECRETO LEGGE 9 AGOSTO 2024, N. 113

Art. 2 – bis comma 2:

L'indennità di cui al comma 1, che non concorre alla formazione del reddito complessivo del lavoratore dipendente, è rapportata al periodo di lavoro.

Art. 2 – bis comma 3:

Ai fini della determinazione del reddito complessivo di cui al comma 1, lettera a), del presente articolo rileva anche la quota esente dei redditi agevolati ai sensi dell'articolo 44, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dell'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, dell'articolo 5, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 5 del decreto legislativo 27 dicembre 2023, n. 209. Il medesimo reddito complessivo è assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze di cui all'articolo 10, comma 3-bis, del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986.

DECRETO LEGGE 9 AGOSTO 2024, N. 113

Art. 2 – bis comma 4:

I sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, riconoscono l'indennità di cui al comma 1 unitamente alla tredicesima mensilità su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto di avervi diritto indicando il codice fiscale del coniuge e dei figli, e verificano in sede di conguaglio la spettanza della stessa. Qualora in tale sede l'indennità si riveli non spettante, i medesimi sostituti d'imposta provvedono al recupero del relativo importo. I sostituti d'imposta compensano il credito maturato ai sensi del comma 1 mediante compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, a partire dal giorno successivo all'erogazione in busta paga dell'indennità

DECRETO LEGGE 9 AGOSTO 2024, N. 113

Art. 2 – bis comma 5:

L'indennità di cui al comma 1 è rideterminata nella dichiarazione dei redditi presentata dal contribuente ed è riconosciuta anche qualora non sia stata erogata dal sostituto d'imposta ovvero se le remunerazioni percepite non sono state assoggettate a ritenuta. L'indennità risultante dalla dichiarazione dei redditi è computata nella determinazione del saldo dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. Qualora l'indennità erogata dal sostituto d'imposta risulti non spettante o spettante in misura inferiore, il relativo importo è restituito in sede di dichiarazione.

DECRETO LEGGE 9 AGOSTO 2024, N. 113

Art. 2 – bis comma 6:

gli oneri derivanti dal presente articolo, valutati in 100,3 milioni di euro per l'anno 2024, si provvede:

quanto a 34 milioni di euro per l'anno 2024, mediante corrispondente riduzione dell'importo di cui all'articolo 1, comma 185, della legge 30 dicembre 2023, n. 213;

quanto a 32,3 milioni di euro per l'anno 2024, mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307;

quanto a 34 milioni di euro per l'anno 2024, mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2024-2026, nell'ambito del programma "Fondi di riserva e speciali" della missione "Fondi da ripartire" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2024, allo scopo parzialmente utilizzando:

l'accantonamento relativo al Ministero dell'economia e delle finanze, per 1.597.255 euro;

l'accantonamento relativo al Ministero delle imprese e del made in Italy, per 469.799 euro;

l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per 1.074.267 euro;

...

L'AGENZIA DELLE ENTRATE: CIRCOLARE 19/E

In data 10 ottobre 2024 è stata pubblicata una circolare dell'Agenzia delle Entrate (n°19/E) la quale, nel precisare che il codice tributo da utilizzare in conguaglio sarà reso noto con prossimo provvedimento, cerca di chiarire alcuni dubbi applicativi della norma.

Per quanto alla tipologia di reddito, a nulla rileva la presenza di un rapporto a tempo indeterminato o determinato;

Sicuramente sono esclusi i redditi assimilati al lavoro dipendente;

Non è disposto alcun riproporzionamento in caso di part time, mentre il bonus spetta per le giornate che coincidono con quelle che hanno dato diritto alla retribuzione



L'AGENZIA DELLE ENTRATE: CIRCOLARE 19/E

Per quanto al concetto di reddito complessivo, dovranno essere considerati nello stesso:

- I redditi ex art 44 co 1 DI 78/2010 (agevolazioni rimpatriati);
- Redditi sottoposti a regime forfettario per gli esercenti attività di impresa;
- Cedolare secca;
- Mance erogate nei pubblici esercizi.

L'AGENZIA DELLE ENTRATE: CIRCOLARE 19/E

L'Agenzia delle Entrate ribadisce che “nelle ipotesi in cui il figlio fiscalmente a carico abbia due genitori, che lo abbiano riconosciuto, l'indennità non spetta:

1. al lavoratore dipendente che vive con il figlio a carico e convive con l'altro genitore in un rapporto affettivo stabile dichiarato all'anagrafe comunale;
2. al lavoratore dipendente che vive con il figlio a carico e convive con l'altro genitore senza alcuna formalizzazione all'anagrafe comunale;
3. al lavoratore dipendente che vive insieme al figlio a carico da solo o con una terza persona (in un rapporto affettivo dichiarato o meno all'anagrafe comunale) ed è separato dall'altro genitore.

In tali ipotesi, il bonus non spetta poiché il convivente non può essere considerato un coniuge fiscalmente a carico, né la famiglia può definirsi monogenitoriale, in quanto il figlio a carico è stato riconosciuto da entrambi i genitori. Di conseguenza, non risulta integrato il requisito di cui alla lettera b) sopra illustrato.”

ADEMPIMENTI DATORE LAVORO

Come disposto dalla legge i lavoratori devono comunicare al sostituto d'imposta, tramite autocertificazione, la sussistenza dei requisiti reddituali e familiari per beneficiare del bonus.

Nel caso di rapporti di lavoro insorti nel corso dell'anno, L'AE richiede anche, a cura del lavoratore, la necessità di presentare copia delle CU dei redditi percepiti nell'anno. Per quale motivo?



CASI PARTICOLARI

Vediamo alcune tematiche:

- per i lavoratori a chiamata come erogheremo, se dl caso, il bonus?
- Per chi anticipa la tredicesima a novembre: come procedere?
- Per i cessati nel mese di novembre o prima: cosa dobbiamo fare?
- Posso rifiutarmi di erogarlo?

Affidatevi alla nostra competenza

ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO

**SIAMO A VOSTRA DISPOSIZIONE PER SUPPORTARVI
PER OGNI ESIGENZA AZIENDALE**



Perché scegliere il Gruppo La Risorsa Umana

ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO



PRESENTI SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE





La Risorsa Umana.it srl
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059 642217 - Fax 059 690921
Numero REA: MO-370446
P.IVA e C.F. 01971890353
Cap. Soc. € 1.100.000,00 i.v.
www.larisorsaumana.it - selezione@larisorsaumana.it



Form-App srl u.s.
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059 8635146 - Fax 059 690921
Numero REA: MO-416376
P.IVA e C.F. 03770760365
Cap. Soc. € 41.500,00 i.v.
www.form-app.it - formazione@form-app.it



Autorizzazione Min. e Iscrizione Albo Agenzie per il Lavoro Prot. 0090 del 10/07/2020
Autorizzazione RER allo svolgimento dell'attività di Intermediazione del personale - Prot. LV.2016.0000514 del 28/09/2016
Accreditamento Regione Marche per la formazione continua Decreto n.1434 del 12/09/2019
Accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro n°308 del 24/04/2015 - per la formazione n° 869 del 27/04/2015

Accreditamento RER delibera Giunta Regionale n. 1837 del 05/11/2018 (Cod. Org. 12927) per la Formazione Continua e Permanente e Apprendistato
Accreditamento Regione Toscana decreto n. 19591 del 10/12/2018 (Codice Organismo Of0062)
Accreditamento Regione Lombardia Iscrizione all'Albo regionale dei soggetti accreditati per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale al numero di iscrizione 1141 del 03/04/2019