



# LAVORO Euroconference

Edizione di mercoledì 17 luglio 2024

## NEWS DEL GIORNO

**Bonus psicologo: pubblicate le graduatorie**  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

**Regime speciale impatriati inapplicabile per tirocini e stage**  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

**Part-time: obbligatorio indicare l'esatta collocazione dei turni**  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

**Al Act pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea**  
di Redazione

## SPECIALE DELLA SETTIMANA

**Dimissioni in periodo protetto: la posizione dell'INL sulla revoca**  
di Andrea Ercoli

## SPECIALE DELLA SETTIMANA

**Modalità attuative per la maxi deduzione in caso di nuove assunzioni**  
di Mario Cassaro

**NEWS DEL GIORNO**

---

***Bonus psicologo: pubblicate le graduatorie***di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio n. 2584 dell'11 luglio 2024](#), ha comunicato che, all'esito dell'attività istruttoria delle domande per l'anno 2024 relative allo stanziamento dei fondi per l'anno 2023, per l'erogazione del c.d. *bonus* psicologo, sono state elaborate le graduatorie distinte per Regioni e Province autonome di residenza. I beneficiari sono stati individuati tenendo conto del valore dell'Isee più basso e, a parità del valore Isee, dell'ordine cronologico di presentazione delle domande, nei limiti dell'ammontare delle risorse disponibili.

Il beneficiario ha 270 giorni di tempo dalla data di pubblicazione del messaggio in oggetto per usufruire del contributo per sostenere le sessioni di psicoterapia; decorso tale termine il codice univoco assegnato è automaticamente annullato d'ufficio.



 **LavoroPratico** La **piattaforma editoriale integrata** con l'**AI**  
per lo **Studio** del **Consulente del Lavoro**  
[scopri di più >](#)

**NEWS DEL GIORNO**

---

***Regime speciale impatriati inapplicabile per tirocini e stage***di **Redazione**

L'Agenzia delle entrate, con [risposta a interpello n. 152/E del 15 luglio 2024](#), ha chiarito che sono escluse dal regime speciale per lavoratori impatriati le somme non corrisposte a fronte della prestazione di un'attività lavorativa svolta nel territorio dello Stato da parte del percipiente, quali, ad esempio, le borse di studio corrisposte ai fini di studio o di addestramento professionale (tirocinio e/o stage) che non derivano da un rapporto di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante. Tali somme, ancorché comprese tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, sono comunque escluse dal regime speciale, in quanto derivanti dallo svolgimento di attività formative e non dallo svolgimento di un'attività lavorativa.

Pertanto, nel caso esame dell'interpello, posto che l'istante non è rientrato in Italia per iniziare un'attività lavorativa, ma per frequentare un "master MBA" nel cui ambito sono previsti "tirocini quali complemento della formazione accademica" che "non costituiscono rapporti di lavoro, ma sono periodi di formazione e di orientamento al lavoro" non può applicare il regime speciale per lavoratori impatriati.

**Master di specializzazione****Expating e lavoro italiano all'estero****Scopri di più**

**NEWS DEL GIORNO**

---

***Part-time: obbligatorio indicare l'esatta collocazione dei turni***di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 29 aprile 2024, n. 11333, ha ritenuto che la possibilità – di cui all'articolo 5, comma 3, D.Lgs. 81/2015 – di prevedere lo svolgimento dell'orario *part-time* in turni anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite non comporta anche la deroga all'esigenza della puntuale indicazione dei turni nel contratto di lavoro che la stessa legge vuole programmati per fasce prestabilite. Una simile interpretazione sarebbe illogica e in contrasto anche con la *ratio* protettiva del *part-time*: sarebbe, infatti, sufficiente articolare il lavoro in turni per superare l'esigenza di indicazione puntuale dell'orario di lavoro nel contratto a tempo parziale. Ciò porterebbe a legittimare sostanzialmente la mancata indicazione di qualsiasi orario, com'è accaduto con il contratto di lavoro del caso di specie, in cui non era contenuta alcuna indicazione dei turni programmati e si prevedeva soltanto che essi sarebbero stati comunicati in via successiva.

***Part-time – Precisa indicazione della collocazione dell'orario di lavoro – Articolazione in turni – Eccezione – Esclusione***

**Massima****Master** di specializzazione**Diritto del lavoro**

Scopri di più



**NEWS DEL GIORNO**

---

## ***AI Act pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea*** di Redazione

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 12 luglio 2024 il [Regolamento UE 1689/2024](#), c.d. AI Act, volto a regolamentare l'intelligenza artificiale.

**PF** Percorso Formativo

**Percorso formativo** in abbonamento per  
l'aggiornamento del **Consulente del Lavoro**

Scopri le **novità** della **nuova edizione** >>

**SPECIALE DELLA SETTIMANA**

---

***Dimissioni in periodo protetto: la posizione dell'INL sulla revoca***di **Andrea Ercoli**

Il momento delle dimissioni rappresenta sempre uno snodo particolare, dal punto di vista gestionale e amministrativo. L'introduzione di particolari tutele, al fine di individuare la genuinità della volontà del lavoratore di recedere dal rapporto, ha reso la procedura più rigida. L'intervento necessario dell'ITL, sulla base delle indicazioni normative, ha generato alcuni dubbi sull'istituto della revoca, che l'INL ha affrontato con la nota n. 862/2024.

**Premessa**

L'ordinamento italiano, nell'ambito delle tutele garantite ai lavoratori dipendenti, mantiene una particolare attenzione nei confronti dei lavoratori che siano anche genitori. In particolar modo, uno specifico corredo di tutele è riconosciuto sia al fine di coordinare al meglio il ruolo di genitore con le attribuzioni tipiche di un rapporto di lavoro, sia per proteggere il lavoratore o la lavoratrice da conseguenze ritorsive del datore di lavoro, legate alle condizioni familiari e personali del dipendente stesso. In questo senso, nel 2001 veniva emanato il D.Lgs. 151/2001, che contiene il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. In questo singolo atto normativo le richiamate tutele sono state ricondotte a un ordine sistematico, garantendo coerenza e trasparenza al sistema. Nel corso degli anni successivi, la normativa a tutela della genitorialità è stata spesso rimaneggiata, con azioni estensive e riformulazioni, per mantenerne l'efficacia anche in relazione alle differenti sensibilità, maturate con il tempo sul tema. In particolare, la tutela nei confronti delle illegittime risoluzioni di contratto di lavoro, legate alle condizioni familiari del lavoratore o della lavoratrice, ha suscitato nel corso degli anni forte interesse e, a seguito dell'introduzione di norme ulteriori, un necessario coordinamento dal punto di vista della procedura e della disciplina.

**Le dimissioni**

Quale atto idoneo a manifestare la volontà del lavoratore di interrompere il rapporto di lavoro in essere, le dimissioni, nel corso degli anni, sono state oggetto di revisioni normative che ne hanno modificato la procedura più volte. Dalla convalida mediante la firma sul modello Unilav fino alle dimissioni telematiche, l'intento del Legislatore è sempre stato quello di circoscrivere l'utilizzo scorretto di questa modalità di cessazione, purtroppo diffuso in tempi più risalenti. La



normativa ha, quindi, prodotto nuovi strumenti, facendo sì che le tutele previste assicurassero che la volontà del lavoratore di cessare il rapporto fosse raccolta in modo genuino e contestuale al momento dell'effettiva risoluzione. La più rilevante disposizione del testo della legge è rinvenibile nel D.Lgs. 151/2015, che ha introdotto la procedura delle dimissioni telematiche rese dal lavoratore. Al fine di scongiurare la pratica tristemente diffusa delle c.d. dimissioni in bianco, ossia la prassi di far firmare – in sede di assunzione – al lavoratore una lettera di dimissioni non datata, da tenere disponibile nel caso in cui il datore di lavoro avesse voluto chiudere il rapporto di lavoro senza la corretta procedura prevista dalla normativa sul licenziamento, ha disposto l'obbligo di procedere in forma telematica alle dimissioni volontarie. Al netto di alcune criticità organizzative evidenziate dalla quotidianità, il provvedimento ha assunto carattere di stabilità ed è tutt'ora vigente e largamente conosciuto.

Il modello telematico di dimissioni è inviabile attraverso il portale [servizi.lavoro.gov.it](https://servizi.lavoro.gov.it), disponibile anche a partire dal portale telematico Inps e accessibile attraverso lo Spid personale del lavoratore. Il dipendente che non fosse nelle disponibilità dello Spid, oppure che ritenesse di essere assistito nell'invio, potrebbe far ricorso a un patronato abilitato a questo tipo di pratiche.

Il modello è semplice e consente di inserire i dati anagrafici, di contatto del datore di lavoro e di cessazione del rapporto di lavoro. Il modello telematico può indicare sia le dimissioni volontarie, sia le dimissioni per giusta causa (oltre al caso della risoluzione consensuale); in questo secondo caso sarà possibile inserire le motivazioni a sostegno della giusta causa richiamata dal lavoratore.

Strettamente legato all'istituto delle dimissioni è il relativo periodo di preavviso previsto dall'articolo 2118, cod. civ., e quantificato dalla totalità dei contratti collettivi.

Il periodo di preavviso, che opera a tutela della parte cui l'atto di recesso è indirizzato (e quindi, nel caso delle dimissioni, del datore di lavoro), è un lasso di tempo che deve necessariamente intercorrere tra la comunicazione dell'intenzione di recedere dal contratto di lavoro e la data del recesso medesimo. Il tema della decorrenza di tale periodo è di assoluta rilevanza, in quanto l'individuazione della data di decorrenza consente di calcolare in modo preciso se il periodo contrattualmente previsto è stato rispettato o meno dalla parte che esercita il recesso. In questo senso, l'introduzione delle dimissioni telematiche ha consentito di avere un punto di riferimento, seppure non possa essere certo che la data di invio della pratica sia la medesima di ricezione della relativa comunicazione da parte del datore di lavoro, la procedura fissa un momento preciso in cui tale pratica è stata inviata al sistema informatico. Il preavviso, ove rispettato, si risolve in un periodo di tempo, come detto, ma dove non venisse rispettato si converte in un'indennità economica. Tale indennità dev'essere quantificata secondo le regole di ciascun contratto collettivo, che ne indica le modalità di calcolo con riferimento all'inquadramento di ciascun lavoratore.

## **Le dimissioni in periodo protetto**

Le dimissioni in periodo ordinario, come detto, sono un atto che il lavoratore può inviare, con le tutele procedurali sopra richiamate. In determinati periodi individuati come particolarmente delicati dalla norma, tuttavia, queste tutele sono rinforzate, al fine di garantire al massimo l'aderenza dell'atto di recesso alla volontà specifica del lavoratore. In particolar modo, per quanto riguarda il tema oggetto del presente contributo, è previsto un periodo protetto entro il quale il lavoratore e la lavoratrice che intendano dimettersi sono beneficiari di una tutela ulteriore. Quest'ultima si traduce in un procedimento più articolato per rassegnare le dimissioni dal rapporto di lavoro.

Il periodo protetto si articola in 2 momenti, sovrapposti tra loro, ma che hanno 2 tutele differenti:

1. il periodo intercorrente tra la nascita e il compimento di un anno di età del bambino;
2. il periodo dei primi 3 anni di vita del bambino (o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento o, in caso di adozione internazionale, nei primi 3 anni decorrenti dalla comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento).

Nel periodo intercorrente tra l'anno e i 3 anni di vita del bambino la tutela opera con intensità differente, ma la procedura per rassegnare validamente le dimissioni è la medesima prevista per il primo periodo. Le dimissioni devono, infatti, essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio, ovvero dall'ITL competente.

Nel primo periodo, oltre che la procedura di convalida obbligatoria delle dimissioni presso l'ITL, la norma prevede maggiori tutele per i lavoratori. La norma prevede, infatti, che la lavoratrice che si dimetta volontariamente entro l'anno di vita del figlio abbia diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

Questa tutela è stata estesa anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità, anche se è stata messa in dubbio l'interpretazione letterale della norma. A tal riguardo, è necessario fare riferimento al testo di legge (articolo 54, D.Lgs. 151/2001), che recita:

*“1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.*

*2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità”.*



La formulazione del comma 2 contiene l'espressione "*La disposizione di cui al comma 1*", benché il comma 1, di fatto, contenga 2 disposizioni:

1. il riconoscimento delle indennità per il caso di licenziamento (primo periodo);
2. l'esonero dal preavviso (secondo periodo).

L'interpretazione più estensiva sostiene che il comma 2 si riferisca all'intero comma 1, quindi disponendo per il padre sia il riconoscimento delle indennità per il caso di licenziamento, sia l'esonero dal prestare il preavviso in caso di dimissioni entro l'anno del figlio. Non manca, tuttavia, chi abbia sostenuto che l'indicazione testuale ("*La disposizione*") faccia esclusivo riferimento al secondo periodo, quindi esonerando il padre dal prestare il preavviso, ma non riconoscendogli il diritto a vedersi liquidate le indennità relative al licenziamento.

Entrambe le posizioni hanno sicuramente elementi che meritano una riflessione. In particolare, la ridondanza del testo e la storia retrostante la lettera attuale giustificano la posizione restrittiva. La versione precedente del comma 1, infatti, faceva esplicito riferimento alla lavoratrice, quale beneficiaria della speciale tutela prevista per le dimissioni entro l'anno del figlio. Per questo motivo, solo alla lavoratrice madre veniva riconosciuto il versamento delle "*indennità previste per il caso di licenziamento*". Conseguentemente (e secondo una logica dettata dalla struttura dei congedi disponibili al tempo), il comma 2 – invariato nel suo testo – aveva buona ragione di estendere al padre lavoratore la tutela, in caso avesse fruito del congedo di paternità. Ciò era motivato dal fatto che il congedo di paternità disponibile all'epoca della redazione del testo era esclusivamente quello alternativo, accessibile peraltro in casi specifici. La logica del testo, pertanto, era la seguente: la madre ha la tutela speciale, ma se il padre ha fruito (a seguito di gravi fattispecie) del congedo in alternativa alla madre, allora la tutela viene riproposta nei suoi confronti.

La novella del comma 1, tuttavia, ha reso il comma 2 – quantomeno – ridondante nella propria formulazione. Aggiungendo, infatti, il secondo periodo del comma 1, che già amplia la tutela dell'esonero dal preavviso al padre, perché riproporre anche il comma 2?

Una lettura propenderebbe per il fatto che l'unico motivo sarebbe quello di estendere l'obbligo di riconoscere l'indennità di preavviso, ma in questo caso perché non inserire questa estensione nel secondo periodo del comma 1?

Oltretutto, oggi il congedo di paternità alternativo non è più l'unica formula prevista. Per questo motivo, anche il padre che fruisce del congedo di paternità obbligatorio (di cui all'articolo 27-*bis*, D.Lgs. 151/2001), rientrerebbe a pieno diritto nella disposizione di cui al comma 2.

Seppure, quindi, il dato strettamente letterale fa propendere spesso gli interpreti e gli operatori per la prima interpretazione, non mancano gli argomenti per sostenere la lettura restrittiva, che vede nel comma 2 un residuo del testo precedente, non applicabile alla disposizione di cui al primo periodo del comma 1. Specialmente in casi in cui le dimissioni

preludono a una nuova occupazione (magari già pre-contrattualizzata all'atto delle dimissioni), con indennità di preavviso magari di entità particolarmente elevata, il datore di lavoro dovrebbe valutare la possibilità di sostenere la tesi restrittiva.

È importante sottolineare come il testo di legge faccia esplicito riferimento alle indennità *“previste per il caso di licenziamento”*, quindi, nel caso in cui il Ccnl disponga differenti periodi (e conseguenti indennità sostitutive) di preavviso per il caso di dimissioni e per il caso di licenziamento, dovranno essere tenute in considerazione quelle previste per la seconda tipologia di cessazione.

Un esempio tipico di Ccnl che preveda questa distinzione è quello del Ccnl Terziario (Confcommercio, CNEL H011), che, appunto, prevede 2 distinte tabelle di calcolo per le 2 differenti fattispecie.

Oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, nel primo periodo (quindi fino al compimento dell'anno di età del figlio), dovrà essere versata la contribuzione Inps prevista per il licenziamento (c.d. *ticket NASpl*) e la lavoratrice o il lavoratore, sussistendone i requisiti, avrà diritto ad accedere alla relativa indennità NASpl.

### **La procedura di convalida delle dimissioni**

Le dimissioni rassegnate fino al compimento del terzo anno d'età del figlio sono destinatarie di una procedura specifica di convalida, per ciascuno dei genitori. Le dimissioni che non vengano successivamente convalidate rimangono inefficaci, fino all'emanazione del provvedimento da parte dell'ITL, mentre quelle che non vengano convalidate perché l'Ispettorato rilevi un vizio nella volontà sono nulle. Il testo di legge riporta, in questo senso, i principi richiamati (articolo 54, comma 4, D.Lgs. 151/2001): *“La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro”*.

La convalida è necessaria per ciascun atto di dimissioni reso nel periodo protetto, anche se poi il medesimo cessi (per esempio, per il compimento del terzo anno d'età del figlio): la valutazione dev'essere fatta al momento del perfezionamento dell'atto, quindi alla firma della lettera di dimissioni da parte del datore di lavoro per ricevuta (Corte Costituzionale, ordinanza n. 5598/2023).

È opportuno specificare come anche l'avvio del procedimento sia differente rispetto alle dimissioni rassegnate in periodo ordinario. La normativa sulle dimissioni telematiche, infatti

(articolo 26, D.Lgs. 151/2015), prevede un'esclusione specifica delle fattispecie sopra richiamate dall'obbligo della procedura telematica di dimissioni: *"1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3"*.

Il periodo iniziale del testo di legge, come evidente, esclude il lavoratore che si trovi nel periodo dei primi 3 anni di vita del figlio dall'obbligo di presentare le dimissioni in forma telematica mediante il modello disponibile *online*, come sopra richiamato. Per questo motivo, la modalità di espressione della volontà di dimettersi, per i lavoratori che si trovino in questo periodo, rimane la tradizionale lettera, che dovrà essere scritta e firmata dal lavoratore e – di conseguenza – firmata dal datore di lavoro per ricevuta. Sarà questa lettera che dovrà essere prodotta all'ITL per la convalida prevista dalla norma.

La convalida può essere effettuata in presenza o mediante un servizio di videochiamata, quindi da remoto. Per procedere con questa seconda modalità, l'INL ha predisposto un apposito modello di richiesta (INL 12), disponibile nella sezione *"Servizi e Modulistica per i lavoratori o loro delegati"* del portale *online* dell'Ispettorato. Mediante la compilazione di questo documento, il lavoratore o la lavoratrice potranno chiedere l'intervento di convalida da parte dell'ITL competente per territorio, allegando:

- la lettera di dimissioni, come sopra richiamata;
- la prova di notifica delle dimissioni al datore di lavoro (ad esempio, lettera firmata per ricevuta);
- copia di un documento d'identità (permesso di soggiorno, per i cittadini extraUE);
- l'indirizzo pec del datore di lavoro;
- copia dell'ultima busta paga (questo documento è chiesto solo da alcuni ITL).

Anche la richiesta di convalida in presenza comporterà la medesima produzione documentale, eccezion fatta, ovviamente, per il modello INL 12, che è previsto solo per i colloqui da remoto.

Una volta eseguito il necessario colloquio e constatato che la volontà di dimettersi è genuina e non forzata da parte del datore di lavoro, l'ITL rilascia la convalida, che rende le dimissioni pienamente efficaci. Ai sensi del D.P.C.M. 275/2010, l'ITL ha 45 giorni di tempo per rilasciare la convalida delle dimissioni, che, tuttavia, decorreranno dalla data di validità dell'atto medesimo di dimissioni (della ricezione della lettera, essendo un atto recettizio). A seguito della ricezione della convalida, il datore di lavoro potrà procedere alle incombenze di sua competenza al fine di chiudere definitivamente il rapporto di lavoro.

## La revoca delle dimissioni

In alcuni casi, la pratica evidenzia come sia necessario procedere alla revoca delle dimissioni rassegnate dal lavoratore. Evidentemente, quest'ultimo è l'unico soggetto titolato a revocare le dimissioni già date: anche l'atto di revoca delle dimissioni è, quindi, un atto unilaterale. L'introduzione della procedura telematica sopra richiamata ha comportato, in aggiunta, la procedimentalizzazione della revoca delle dimissioni, che oggi può essere inoltrata, mediante il medesimo portale *online*, entro i 7 giorni successivi all'invio del modello telematico.

L'INL, a seguito di richieste di chiarimento, ha affrontato il tema della revoca delle dimissioni che siano già state convalidate presso l'ITL (nota n. 862/2024). In prima battuta, è stata esclusa la possibilità di estendere la disciplina prevista per la revoca delle dimissioni telematiche, in quanto l'inciso iniziale dell'articolo 26, D.Lgs. 151/2001 (*"al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151"*) esclude *in toto* la regolazione ivi prevista. In secondo luogo, la norma di cui al D.Lgs. 151/2001 non regola in alcun modo la revoca delle dimissioni che si rendano all'interno della procedura di convalida.

L'ispettorato procede, quindi, a distinguere 2 situazioni, corrispondenti a 2 distinti momenti, in cui la revoca sia valutabile:

1. il momento in cui le dimissioni sono rese, ma la convalida non è ancora stata effettuata (ovvero sia stato rilasciato il provvedimento di convalida, ma il termine di decorrenza delle dimissioni non sia ancora trascorso);
2. il momento in cui le dimissioni siano state rese e convalidate dall'ITL competente, quindi perfettamente valide.

Nell'identificare questi 2 momenti, l'ispettorato, di fatto, valuta l'efficacia dell'atto di dimissioni, sulla base di criteri coerenti con la regolamentazione disposta dall'ordinamento. Il criterio dirimente è quello dell'efficacia dell'atto, nel senso stretto di capacità di produrre effetti sul rapporto di lavoro. In questo senso, quindi, l'ispettorato identifica come inefficaci – seguendo il dettato normativo – le dimissioni che si trovino nel periodo tra la consegna della lettera al datore di lavoro e la convalida da parte dell'ITL. Allo stesso modo, nel momento in cui le dimissioni siano già state convalidate, ma la data apposta nella lettera non sia ancora raggiunta, il lavoratore, secondo quanto richiamato dall'INL, potrà ancora revocare le dimissioni stesse.

Si delineano, pertanto, tre casistiche specifiche:

1. le dimissioni sono state consegnate al datore di lavoro, ma la procedura di convalida è ancora in istruttoria;
2. le dimissioni sono già state convalidate, ma la data ivi indicata quale ultimo giorno di lavoro non è ancora decorsa;
3. le dimissioni sono state convalidate e hanno già prodotto effetto, il rapporto si è concluso.

L'INL specifica come nei casi 1 e 2 sia possibile procedere con la revoca, mentre nel caso 3 non sia una strada percorribile. In questo senso, tuttavia, l'Ispettorato aggiunge un elemento importante: anche la revoca dovrà essere valutata, per desumerne la genuinità, dall'ITL competente, secondo la medesima procedura.

Richiamando pareri precedenti, infatti, l'INL impegna la sede dell'ITL competente, *“valutata attentamente la fondatezza delle motivazioni addotte”* a provvedere *“all’annullamento del relativo provvedimento”*. Inoltre, l'ITL potrà

*“programmare gli eventuali accertamenti ispettivi a tutela della lavoratrice/del lavoratore interessati, qualora si ritenga che nei confronti degli stessi possano essere stati adottati comportamenti datoriali discriminatori o comunque illeciti”*.

## Conseguenze

La posizione dell'Ispettorato, che delinea con precisione la procedura che dev'essere seguita, implica alcune conseguenze pratiche di rilievo.

In prima battuta, la più evidente deriva dalla casistica di cui al punto 3 precedente: il rapporto di lavoro, in questo caso, si considera risolto e – pertanto – non sarà nell'esclusiva disponibilità del lavoratore la facoltà di riattivarlo. Se, infatti, la revoca delle dimissioni è – come detto – un atto unilaterale, che produce effetti sul rapporto di lavoro (quindi lascia sostanzialmente nelle mani del lavoratore la possibilità di mantenere o meno in essere il rapporto di lavoro), una volta perfezionato il recesso dal rapporto di lavoro, solo un nuovo accordo potrà dar vita a un successivo rapporto di lavoro.

Viceversa, nei primi 2 casi, il rapporto si ricomporrà solo mediante la revoca perfezionata. L'intervento dell'Ispettorato del Lavoro, in questo caso, ha gli stessi caratteri previsti per la convalida, ma possono identificarsi peculiarità specifiche. Nonostante l'indicazione dell'INL nella nota in commento, infatti, è facile prevedere come in alcuni casi l'ITL non verrà coinvolto nella pratica di revoca: questo, in particolar modo, nel caso in cui il lavoratore si trovi ancora nelle fasi iniziali, in cui ha consegnato esclusivamente la lettera senza richiedere la convalida all'ITL. Più ragionevolmente prevedibile, viceversa, è il caso in cui il lavoratore si confronti con l'Ispettorato se ha già avviato l'*iter* di convalida, pur in assenza di convocazione. *Fortiori*, nel caso in cui le dimissioni siano già state convalidate, seppure non sia ancora decorso il termine. In quest'ultimo caso, si ritiene che il datore di lavoro non debba accettare alcuna revoca, se non convalidata dall'ITL, ma a questo punto si aprono ulteriori dubbi:

- la revoca esercitata senza convalida, solo con atto scritto, nei periodi 1 e 2 di cui sopra, può essere considerata valida se convalidata dopo il decorso del termine?
- l'invio della richiesta di convalida della revoca entro il termine degli stessi periodi può essere considerato sufficiente a conferire efficacia alla stessa?

Questi interrogativi impongono una riflessione sull'effetto della convalida della revoca. In assenza di disposizione normativa, la conseguenza della mancata convalida della revoca non è definita. La soluzione più ragionevole, in ordine a un'interpretazione analogica, sarebbe quella di individuare la medesima conseguenza prevista per le dimissioni: il risultato sarebbe un'efficacia sospesa fino alla convalida della revoca. In ordine a ciò, le revoche richiamate nei dubbi sopra riportati sarebbero da considerarsi validamente rese.

Al fine di regolare questi aspetti procedurali, per dare effettività all'intervento dell'Ispettorato del Lavoro, appare opportuna una definizione a livello normativo di queste scadenze. Nondimeno, al fine di garantire al datore di lavoro un sufficiente grado di certezza nell'accettazione degli atti ricevuti dal lavoratore, per non incorrere in conseguenze dettate dalla difficile interpretazione sulla validità degli atti.

*Si segnala che l'articolo è tratto da “[La circolare di lavoro e previdenza](#)”*

 **LavoroPratico**  
La **piattaforma editoriale integrata** con l'**AI**  
per lo **Studio** del **Consulente del Lavoro**  
**scopri di più >**

## ***Modalità attuative per la maxi deduzione in caso di nuove assunzioni***

di **Mario Cassaro**

È operativa la maxi deduzione fiscale introdotta dall'articolo 4, D.Lgs. 216/2023, consistente in una maggiorazione del costo del lavoro ammessa in presenza di nuove assunzioni per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023.

### **La maxi-deduzione diventa operativa**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 154 del 3 luglio 2024 il D.I. 25 giugno 2024 del Ministero dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministero del lavoro, recante le disposizioni attuative della deduzione fiscale introdotta dall'articolo 4, D.Lgs. 216/2023. Con l'emanazione del decreto, a diversi mesi dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio, diventa operativa la deduzione maggiorata (c.d. maxi deduzione del 120%) del costo del lavoro in presenza di nuove assunzioni per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023.

### **Caratteristiche della misura**

L'articolo 4, D.Lgs. 216/2023, prevede per i titolari di reddito d'impresa e gli esercenti arti e professioni, per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, ai fini della determinazione del reddito, la maggiorazione del costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e un'ulteriore deduzione in presenza di nuove assunzioni di dipendenti, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, che rientrano in categorie di lavoratori svantaggiati.

A differenza delle varie forme di agevolazioni alle assunzioni a cui siamo generalmente abituati, merita precisare che la misura in trattazione consiste in un beneficio di natura fiscale e non contributiva, introdotto in attuazione dell'articolo 6, comma 1, lettera b), L. 111/2023, che consente di incrementare, a particolari condizioni, l'ordinaria deduzione dal reddito dei costi sostenuti per le prestazioni di lavoro dipendente.



## Ambito di applicazione

L'articolo 2, D.L. 25 giugno 2024, specifica l'ambito di applicazione dell'agevolazione e stabilisce che, per i titolari di reddito d'impresa e gli esercenti arti e professioni, è prevista, ai fini della determinazione del reddito, una maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione di un importo pari al 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale in presenza di nuove assunzioni di dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, compresi quelli a tempo parziale, nel rispetto delle ulteriori disposizioni contenute nell'articolo 4, D.Lgs. 216/2023, nonché un'ulteriore deduzione, in presenza di nuove assunzioni di dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, rientranti nelle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela di cui all'allegato 1, D.Lgs. 216/2023.

A norma dell'articolo 3, comma 1, i soggetti che possono beneficiare dell'agevolazione in esame sono i titolari di reddito d'impresa, ossia:

- le società di capitali ed enti di cui all'articolo 73, comma 1, lettere a) e b), Tuir;
- gli enti non commerciali di cui all'articolo 73, comma 1, lettera c), Tuir, limitatamente ai nuovi assunti utilizzati nell'esercizio dell'attività commerciale;
- le società ed enti non residenti di cui all'articolo 73, comma 1, lettera d), Tuir, in relazione all'attività commerciale esercitata nel territorio dello Stato mediante una stabile organizzazione;
- le società di persone ed equiparate di cui all'articolo 5, Tuir, e le imprese individuali;
- gli esercenti arti e professioni, anche in forma di associazione professionale o di società semplice, che svolgono attività di lavoro autonomo ai sensi dell'articolo 54, Tuir.

Sono esclusi dal beneficio i soggetti che non sono titolari di reddito d'impresa (tra questi gli imprenditori agricoli che determinano il reddito ai sensi dell'articolo 32, Tuir, e coloro che svolgono attività commerciali in maniera occasionale, i cui compensi sono attratti nei redditi diversi ai sensi dell'articolo 67, Tuir). Sono esclusi, altresì, i contribuenti che, pur producendo reddito d'impresa, non determinano tale reddito in modo analitico; ad esempio, sono esclusi coloro che adottano il regime forfetario di cui alla L. 190/2014 per effetto del particolare meccanismo che esclude la deduzione dei costi (eccetto gli importi versati, per ciascun periodo d'imposta, al proprio ente o Cassa di previdenza, a titolo di contributi previdenziali obbligatori).

Nel caso di soggetto che svolga anche attività per la quale il relativo reddito è determinato in modo analitico, la maggiorazione del costo per il personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, e impiegato sia nell'attività il cui reddito è determinato in modo non analitico sia nell'attività il cui reddito è determinato nei modi ordinari, spetta in proporzione al rapporto tra l'ammontare di ricavi e proventi derivante dall'attività il cui reddito è determinato nei modi ordinari e l'ammontare complessivo di tutti i ricavi e proventi.



Il ricorso a nuove assunzioni lascia supporre che l'impresa sia operativa, pertanto sono escluse dall'agevolazione, a decorrere dall'inizio del relativo procedimento, le imprese in liquidazione ordinaria nonché le imprese che si trovano in stato di liquidazione giudiziale o che abbiano fatto ricorso ad altri istituti di risoluzione della crisi d'impresa di natura liquidatoria di cui al Codice della crisi (liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria delle grandi imprese, varie forme di concordato previste, accordi o piani di ristrutturazione dei debiti e ogni altra procedura con finalità liquidatoria).

Il decreto chiarisce, inoltre, che per gli enti non commerciali la maggiorazione spetta esclusivamente con riferimento alle assunzioni dei lavoratori a tempo indeterminato impiegati nell'esercizio dell'attività commerciale risultante da separata evidenza contabile. Laddove il personale sia utilizzato in maniera promiscua, per le attività istituzionali è necessario parametrare le ore destinate all'attività commerciale sulla base di dati e prospetti desunti dalla contabilità interna e la maggiorazione del costo per il personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e impiegato sia nell'attività istituzionale sia in quella commerciale spetta in proporzione al rapporto tra l'ammontare di ricavi e proventi derivante dall'attività commerciale e l'ammontare complessivo di tutti i ricavi e proventi (articolo 5, comma 9, D.L. 25 giugno 2024).

L'agevolazione non è strutturale, ma è temporalmente circoscritta al solo periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023.

### **Condizioni per l'applicazione del beneficio**

L'agevolazione spetta a condizione che i soggetti sopra citati abbiano esercitato effettivamente l'attività nei 365 giorni (ovvero nei 366 giorni se il periodo d'imposta include il 29 febbraio 2024) antecedenti il primo giorno del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 (1° gennaio 2024 per i soggetti con esercizio coincidente con l'anno civile). Possono avvalersi dell'agevolazione anche le imprese con periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 inferiore a 365, giorni purché in attività da almeno 365 giorni. A riguardo, si considera la data di inizio dell'attività indicata nel modello AA9/12, recante "*Dichiarazione di inizio attività, variazione dati o cessazione attività ai fini iva*", o, se successiva, quella di effettivo inizio dell'attività d'impresa desumibile dagli elementi atti a dimostrazione l'esercizio della predetta attività (incluse eventuali attività prodromiche), prescindendo dal momento in cui sono realizzati i correlati ricavi.

Quale ulteriore condizione per l'applicazione del beneficio in commento, la norma prevede che le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato (anche a tempo parziale) effettuate nel 2024 realizzino un incremento della situazione occupazionale misurata al 31 dicembre 2024 rispetto al 31 dicembre 2023. A tale proposito, l'articolo 4, comma 2, D.L. 25 giugno

2024, specifica che l'incremento occupazionale non rileva nel caso in cui, alla fine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, il numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, sia inferiore o pari al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023.

Il numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, mediamente occupati, nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023, è costituito dalla somma dei rapporti tra il numero dei giorni di lavoro previsti contrattualmente in relazione a ciascun lavoratore dipendente e 365 (o 366 se tale periodo d'imposta include il 29 febbraio).

L'incremento occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359, cod. civ., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

### **Lavoratori inclusi ed esclusi dal calcolo**

Come specificato nella relazione che accompagna il decreto, per identificare "*i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato*" occorre fare riferimento alla forma contrattuale di cui all'articolo 1, D.Lgs. 81/2015, nonché a tutte quelle assimilabili, sulla base della disciplina giuslavoristica. Nel caso del contratto di apprendistato, ad esempio, la tipologia contrattuale costituisce di regola un contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 41, comma 1, D.Lgs. 81/2015. Non rileva, dunque, la circostanza per cui si sia in presenza di lavoratori che producono reddito di lavoro dipendente o assimilati, secondo quanto disposto dal Tuir.

Ai fini della determinazione delle nuove assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato, nonché del calcolo dell'incremento occupazionale, dell'incremento occupazionale complessivo e del decremento occupazionale complessivo, nel computo rientrano tutti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato assunti nel periodo d'imposta 2024, compresi i lavoratori con un contratto di lavoro a tempo determinato trasformato in un contratto a tempo indeterminato nel medesimo periodo d'imposta. Rientrano i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, i soci lavoratori di società cooperative, i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e parziale (da calcolare in proporzione all'orario svolto). Nel caso della somministrazione di lavoro, la maggiorazione del costo del lavoro spetta all'impresa utilizzatrice in relazione ai lavoratori somministrati, purché assunti a tempo indeterminato dal somministratore, in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro presso l'impresa utilizzatrice.

Non rilevano, invece, i lavoratori con contratti ceduti a seguito di operazioni straordinarie (fusioni, cessioni, conferimenti d'azienda, affitti d'azienda), tranne nel caso in cui la cessione del dante causa non sia avvenuta nel periodo agevolato (articolo 4, comma 3, lettera b), D.l. 25 giugno 2024, coerentemente con il principio di continuità del rapporto di lavoro).

Più precisamente, ai fini del calcolo dell'incremento occupazionale non rilevano:

- i lavoratori dipendenti, a eccezione di quelli assunti a tempo indeterminato nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, i cui contratti sono ceduti a seguito di trasferimento d'azienda o ramo d'azienda, se il contratto è in essere al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 (non può essere considerata nuova assunzione l'ipotesi del dipendente trasferito per il quale non si realizzi la cessazione del precedente rapporto di lavoro), detti lavoratori dipendenti riducono l'incremento occupazionale;
- il personale assunto a tempo indeterminato destinato a una stabile organizzazione localizzata all'estero di un soggetto residente, anche in regime di esenzione degli utili e delle perdite di cui all'articolo 168-ter, Tuir;
- dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato precedentemente in forza ad altra società del gruppo e il cui rapporto di lavoro con quest'ultima sia interrotto a decorrere dal 30 dicembre 2023.

Sono, invece, da considerare nel calcolo dell'incremento occupazionale:

- i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato nell'ipotesi di conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato effettuata nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023;
- i soci lavoratori di società cooperative, in quanto assimilati ai lavoratori dipendenti;
- i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale che rilevano in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate rispetto a quelle previste dal contratto nazionale.

Nelle ipotesi di distacco, l'impresa distaccataria non tiene conto dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in distacco (il costo è contabilizzato alla voce B7 del bilancio del distaccatario quale costo per servizi); l'impresa distaccante, invece, non tiene conto dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, assunti nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 e distaccati all'estero, dalla data in cui è intervenuto il distacco fino al momento in cui ne vengano a cessare gli effetti. In caso di somministrazione, l'impresa utilizzatrice tiene conto dei lavoratori con contratto di somministrazione in proporzione alla durata del rapporto di lavoro. Nell'ambito dei gruppi di imprese, la norma opera una distinzione tra gruppo (articolo 1, lettera e) e gruppo interno (articolo 1, lettera f). Nel primo sono ricompresi i gruppi composti da soggetti ovunque localizzati, mentre la seconda categoria comprende i gruppi con soggetti localizzati esclusivamente in Italia.

In riferimento a tali soggetti, l'incremento occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359, cod. civ., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto e il beneficio è subordinato alla verifica della sussistenza, in relazione al gruppo considerato nel suo insieme, sia dell'incremento del numero dei nuovi assunti a tempo indeterminato sia dell'incremento del numero complessivo dei dipendenti (al netto dei decrementi verificatisi

nelle imprese del gruppo stesso).

Nel caso di conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il costo da assumere ai fini del beneficio è quello sostenuto in relazione al contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data della conversione.

Tipologia	Criterio di computabilità
Rapporti a tempo parziale	In proporzione all'orario contrattuale
Contratti a termine	In caso di conversione a tempo indeterminato nel periodo d'imposta successivo al 31 dicembre 2023
Soci lavoratori di cooperative	Computabili
Somministrazione	In proporzione alla durata del rapporto presso l'utilizzatore (se assunti a tempo indeterminato dal somministratore)
Distacco	Computabile per il distaccante (tranne distaccati all'estero)
Trasferimento d'azienda	Non sono computabili i contratti ceduti, sempre che il contratto sia in essere al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023
Società infragruppo	Computabile se in forza ad altra società del gruppo con rapporto di lavoro interrotto prima del 30 dicembre 2023

### **Incremento della maggiorazione e categorie di lavoratori svantaggiati**

La misura della maggiorazione applicata al costo del personale deducibile è del 20%, incrementata di un ulteriore 10% in relazione alle nuove assunzioni a tempo indeterminato di dipendenti ricompresi in ciascuna delle categorie meritevoli di maggiore tutela, individuate nell'allegato 1, D.Lgs. 216/2023. Nello specifico, si tratta dei seguenti soggetti:

- lavoratori molto svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, n. 99), Regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, e successive modificazioni;
- persone con disabilità ai sensi dell'articolo 1, L. 68/1999, persone svantaggiate ai sensi dell'articolo 4, L. 381/1991, ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, persone detenute o internate negli istituti penitenziari, condannati e internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21, L. 354/1975 e successive modificazioni;
- donne di qualsiasi età con almeno 2 figli di età minore di 18 anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea e nelle aree di cui all'articolo 2, numero 4), lettera f), Regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;
- donne vittime di violenza, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai

centri antiviolenza di cui all'articolo 5-*bis*, D.L. 93/2013, convertito, con modificazioni, dalla L. 119/2013, da cui sia derivata la deformazione o lo sfregio permanente del viso accertato dalle competenti commissioni mediche di verifica;

- giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile di cui all'articolo 27, comma 1, del D.L. 48/2023, convertito, con modificazioni, dalla L. 85/2023;
- lavoratori con sede di lavoro situata in Regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo *pro capite* inferiore al 75% della media EU27, o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale;
- già beneficiari del Reddito di cittadinanza di cui agli articoli 1-13, D.L. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 26/2019, che siano decaduti dal beneficio per effetto dell'articolo 1, commi 313 e 318, L. 197/2022, e che non integrino i requisiti per l'accesso all'assegno di inclusione di cui all'articolo 1, D.L. 48/2023, convertito, con modificazioni, dalla L. 85/2023.

In riferimento all'assunzione di tali categorie di lavoratori, la maggiorazione totale applicabile è, quindi, del 30% (20 + 10).

A riguardo, è utile precisare che l'articolo 4, comma 6, D.Lgs. 216/2023, cita la “*determinazione dei coefficienti di maggiorazione relativi alle categorie di lavoratori svantaggiati*”, quindi, nelle intenzioni del Legislatore, vi era la creazione di un sistema composto da diverse maggiorazioni, distinte per singola categoria di lavoratori svantaggiati, nella misura massima del 10%; tuttavia, al fine di evitare complicazioni nell'accesso al beneficio, si è reso opportuno definire una misura unica dell'incremento, fissata al 10% per tutti.

### **Modalità di calcolo e criteri di determinazione del costo**

Ai fini della quantificazione del beneficio, il costo da assumere è pari al minor importo tra quello effettivamente riferibile al personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, risultante dal Conto economico ai sensi dell'articolo 2425, comma 1, lettera b), n. 9, cod. civ., e l'incremento del costo complessivo del personale, classificabile nelle medesime voci, rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023. I soggetti che non adottano lo schema di Conto economico ai sensi dell'articolo 2425, cod. civ., assumono le corrispondenti voci del costo del personale, che, in caso di adozione di tale schema, sarebbero confluite nelle suddette voci di cui al predetto articolo. I costi riferibili al personale dipendente sono imputati in base ai criteri temporali applicati da ciascun soggetto ai fini della determinazione del reddito (criterio di cassa o di competenza). Nel costo del personale effettivamente sostenuto dall'impresa sono ricompresi:

- i salari e gli stipendi (comprensivi di tutti gli elementi fissi e variabili che partecipano alla composizione della retribuzione per legge e/o per contratto) e gli oneri sociali a carico del dipendente, nonché le indennità;
- gli oneri sociali a carico della società da corrispondere ai vari enti previdenziali e

- assicurativi;
- il Tfr;
  - i trattamenti di quiescenza, gli accantonamenti a eventuali Fondi di previdenza integrativi diversi dal Tfr e previsti in genere dai contratti collettivi di lavoro, da accordi aziendali o da norme aziendali interne;
  - altri costi che non trovano collocazione alla voce B14.

In presenza di assunzioni che riguardano entrambe le categorie contemplate dalla norma (lavoratori svantaggiati e non), qualora l'incremento del costo complessivo del personale dipendente sia inferiore al costo riferibile al personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il costo da assumere, ai fini della maggiorazione, dovrà essere ripartito tra le 2 categorie proporzionalmente al costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di ciascuna di esse.

### **ESEMPIO 1**

Costo complessivo del lavoro 2023: € 80.000

Costo complessivo del lavoro 2024: € 90.000

A) Incremento del costo del personale: € 10.000

B) Costo nuovi assunti a tempo indeterminato: € 15.000

Minor valore tra A e B: € 10.000

Maggiorazione del costo deducibile: € 2.000 (minor valore x 20%)

Costo del lavoro 2024 deducibile: € 92.000 (90.000 + maggiorazione 2.000)

### **ESEMPIO 2**

Presenza di nuove assunzioni con differenti percentuali di maggiorazione.

Costo complessivo del lavoro 2023: € 80.000

Costo complessivo del lavoro 2024: € 90.000

Incremento del costo del personale: € 10.000



Costo nuovi assunti a tempo indeterminato con coefficiente 20%: € 10.000

Costo nuovi assunti a tempo indeterminato con coefficiente 30%: € 5.000

Costo effettivo delle nuove assunzioni: € 15.000

Minor valore per il calcolo: € 10.000

- $10.000/15.000 \times 100 = 66,67\%$
- $5.000/15.000 \times 100 = 33,33\%$

Si procede alla ripartizione proporzionale dell'incremento del costo del personale dipendente (10.000):

- $10.000 \times 66,67\% = 6.667$  (a cui si applica la maggiorazione del 20%)
- $10.000 \times 33,33\% = 3.333$  (a cui si applica la maggiorazione del 30%)

Maggiorazione del 20%:  $6.667 \times 0,20 = 1.333,40$

Maggiorazione del 30%:  $3.333 \times 0,30 = 999,90$

Costo del lavoro 2024 deducibile: € 92.333,30 ( $90.000 + 1.333,40 + 999,90$ )

***Si segnala che l'articolo è tratto da “[La circolare di lavoro e previdenza](#)”***