



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 21 novembre 2024

NEWS DEL GIORNO

Bonus Natale 2024: i chiarimenti dell'Agenzia delle entrate dopo il D.L. 167/2024
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Bonus Natale: le Faq del Ministero delle finanze
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Ccnl Fondazioni lirico-sinfoniche: sottoscritta l'ipotesi d'accordo
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Legittimo il licenziamento per reiterate condotte volgari e offensive verso le colleghi
di Redazione

BLOG

Solidarietà ex articolo 29 anche nei contratti commerciali atipici
di Luca Vannoni



NEWS DEL GIORNO

Bonus Natale 2024: i chiarimenti dell'Agenzia delle entrate dopo il D.L. 167/2024

di Redazione

L'Agenzia delle entrate, con la [circolare n. 22/E del 19 novembre 2024](#), ha fornito indicazioni sulle nuove regole per ottenere il *bonus* Natale, a seguito dei cambiamenti introdotti con il D.L. 167/2024: ferme restando le altre condizioni (limite di reddito e capienza fiscale), i datori di lavoro potranno riconoscere il *bonus* ai lavoratori con almeno un figlio a carico a prescindere dal fatto che siano coniugati, separati, divorziati, monogenitori o conviventi (ai sensi della L. 76/2016).

La circolare, richiamando l'articolo 12, comma 2, Tuir, ricorda che sono considerati fiscalmente a carico i figli di età non superiore a 24 anni con reddito complessivo fino a 4.000 euro al lordo degli oneri deducibili (i figli con più di 24 anni, invece, si considerano fiscalmente a carico se hanno un reddito non superiore a 2.840,51 euro).

Un chiarimento importante riguarda l'impossibilità di cumulare il *bonus*: se entrambi i coniugi, non legalmente ed effettivamente separati, o entrambi i conviventi sono lavoratori dipendenti, nel rispetto degli altri requisiti, solo uno di essi avrà diritto al contributo. A tal proposito, la circolare propone alcuni esempi per chiarire meglio.

Per ottenere il *bonus*, il dipendente è tenuto a comunicare, tramite autocertificazione, di possedere i requisiti di reddito e familiari previsti dalla norma e a dichiarare che il coniuge, non legalmente ed effettivamente separato, o il convivente, non sia beneficiario della stessa indennità. La circolare precisa che i dipendenti che hanno già fatto richiesta al sostituto d'imposta non devono presentare una nuova autocertificazione, tranne nel caso in cui, nel rispetto delle nuove regole, sia necessario comunicare il codice fiscale del convivente e dichiarare che quest'ultimo non sia beneficiario del *bonus*. Il sostituto d'imposta riconoscerà il contributo insieme alla tredicesima mensilità; in ogni caso, il lavoratore che, pur avendo diritto al *bonus*, non dovesse riceverlo, potrà "recuperarlo" con la dichiarazione dei redditi relativa all'anno d'imposta 2024, da presentare nel 2025.

Convegno di aggiornamento

Collegato Lavoro 2024: le novità per l'amministrazione del personale

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Bonus Natale: le Faq del Ministero delle finanze

di Redazione

Il Ministero dell'economia e delle finanze ha pubblicato [24 Faq](#), che offrono chiarimenti in merito al *bonus Natale* in relazione all'ampliamento della platea dei beneficiari, prevista dal D.L. 167/2024.

Molte risposte riguardano i dipendenti pubblici ed è presente anche una sezione dedicata al personale a tempo determinato per le prestazioni di lavoro rese mediante incarichi di supplenza breve e saltuaria.

Seminario di specializzazione

Come gestire i rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione

[Scopri di più](#)



NEWS DEL GIORNO

Ccnl Fondazioni lirico-sinfoniche: sottoscritta l'ipotesi d'accordo

di Redazione

Anfols, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil e Fials Cisal, in data 13 novembre 2024, hanno sottoscritto l'[ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl Fondazioni lirico sinfoniche](#).

L'accordo, in vigore dal 14 novembre 2024, prevede aumenti dei minimi tabellari e l'erogazione di un'una tantum.

Seminario di specializzazione

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

[Scopri di più](#)



NEWS DEL GIORNO

Legittimo il licenziamento per reiterate condotte volgari e offensive verso le colleghe

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 15 ottobre 2024, n. 26735, ha stabilito che le reiterate e non occasionali condotte volgari e offensive del lavoratore nei confronti delle colleghi giustificano il licenziamento disciplinare, anche nell'ipotesi in cui non si ritenesse sussumibile la condotta nella fattispecie del contratto collettivo, integrando la gravità della vicenda la giusta causa legale.

OneDay Master

Sanzioni e licenziamento disciplinari

[Scopri di più](#)



BLOG

Solidarietà ex articolo 29 anche nei contratti commerciali atipici

di Luca Vannoni

La recente sentenza della Corte di Cassazione 11 ottobre 2024, n. 26881, offre l'interessante spunto per evidenziare la reale estensione della responsabilità in solidi prevista dall'articolo 29, D.Lgs. 276/2003, riferita letteralmente agli “*appalti di opere e servizi*”.

In realtà, l'effettiva portata di tale solidarietà, relativa ai trattamenti retributivi e alla contribuzione previdenziale, è molto più ampia, a seguito di una progressiva estensione originatasi, in particolare, con la sentenza della Corte Costituzionale, n. 254/2017.

La responsabilità solidale, infatti, è diventata un principio che caratterizza tutte le forme di decentramento, e di dissociazione, fra titolarità del contratto di lavoro, e “*utilizzazione della prestazione*”, concetto che, come dimostra la sentenza in commento assume sempre più una connotazione economica in termini di utilità complessiva dell'esternalizzazione.

L'oggetto della pronuncia riguarda una particolare forma di esternalizzazione nel settore della GDO: un supermercato aveva affidato la gestione della pescheria interna mediante un contratto commerciale atipico composto dalla consegna all'affidataria di una parte del supermercato dotata di bancone, celle frigorifere, bilance ed attrezzature varie, quest'ultima procedeva con la vendita del pesce ai clienti il cui prezzo veniva pagato alle casse del supermercato; da un punto di vista economico, l'affidataria versava un canone annuo di euro 15.000 oltre ad una percentuale dei proventi della vendita del pesce.

A seguito del fallimento della società affidataria, due dipendenti chiesero, in virtù della solidarietà articolo 29, differenza retributive pari, rispettivamente, a € 8.619,11 e € 17.438,70.

La Corte di Appello di Firenze (sentenza n. 45/2023), dopo un primo grado favorevole ai lavoratori, respinse le domande, escludendo la natura di appalto al contratto commerciale posto in essere e, quindi, l'applicazione dell'articolo 29, D.Lgs. 276/2003.

La Suprema Corte, viceversa, rifiuta l'argomentazione secondo cui, “*non vertendosi in ipotesi di contratto di appalto né di cessione di ramo di azienda ma di un contratto atipico, nato dalla prassi commerciale della grande distribuzione, non era applicabile l'art. 29 D.lgs. n. 276/2003 che menziona esclusivamente l'appalto*”.

E che, al piu?, poteva estendersi al contratto di trasporto.

Richiamando la citata sentenza della Corte Costituzionale (n. 254/2017) e applicando al caso



di specie i principi in essa contenuti, sottolinea come ciò che rilevi non sia tanto l'esatta qualificazione del contratto, correttamente considerato dalla Corte di Appello di Firenze un contratto atipico a causa mista, ma *“la necessità di verificare se vi sia stato un meccanismo di decentramento e di dissociazione fra la titolarità del contratto di lavoro e l'utilizzazione della prestazione lavorativa che possa giustificare una applicazione della garanzia di cui all'art. 29 D.lgs. n. 276/2003 citato”*.

L'analisi della Cassazione si sposta, quindi, ai termini economici dell'accordo e, in particolare, all'interesse economico concreto, *“da valutarsi avendo riguardo ad una eventuale sussistenza di una situazione di “dipendenza economica” e di assunzione di un maggior “rischio di impresa”, nel senso che deve essere accertato se lo squilibrio dei diritti e degli obblighi delle parti sia eccessivo essendo il contraente che lo subisce privo di valide scelte alternative economiche sul mercato”*.

Oltre alla struttura sopra evidenziata del contratto commerciale, se, da una parte, vero è che il prezzo veniva incassato dalla società affidataria che emetteva un proprio scontrino fiscale anche se il corrispettivo veniva poi pagato alla cassa del supermercato, dall'altra una serie di aspetti deponevano sul reale interesse economico:

- vi era l'obbligo della società affidataria di acquistare il pesce solo dal supermercato affidante e non da fornitori terzi;
- vi era l'obbligo di praticare gli stessi orari di apertura del supermercato;
- vi era il diritto dell'affidante di ispezionare il reparto per verificare la buona tenuta dello stesso e la vendita del pesce a prezzi contenuti.

Sulla base di tali presupposti, la Corte di Cassazione ha ritenuto applicabile il regime di solidarietà.