



LAVORO Euroconference

Edizione di lunedì 25 novembre 2024

NEWS DEL GIORNO

Definiti i coefficienti di trasformazione del montante contributivo validi dal 1° gennaio 2025
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Assunzione percettori Adi e Sfl: esonero contributivo per i datori di lavoro
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Enti del Terzo settore: requisiti del patrimonio minimo per conseguire la personalità giuridica
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Interpretazione del contratto aziendale: censurabilità in sede di legittimità
di Redazione

SPECIALI DELLA SETTIMANA

I punti di attenzione nel conguaglio fiscale 2024
di Manuela Baltolu



NEWS DEL GIORNO

Definiti i coefficienti di trasformazione del montante contributivo validi dal 1° gennaio 2025

di Redazione

Il Ministero del lavoro, con [D.D. Mlps-Mef del 20 novembre 2024](#), in funzione della revisione biennale, ha rideterminato i coefficienti di trasformazione del montante contributivo validi dal 1° gennaio 2025. Al decreto sono allegati la tabella relativa ai coefficienti di trasformazione e una nota tecnica.

Convegno di aggiornamento

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

[Scopri di più](#)



NEWS DEL GIORNO

Assunzione percettori Adi e Sfl: esonero contributivo per i datori di lavoro

di Redazione

L'Inps, con [messaggio n. 3888 del 20 novembre 2024](#), ha comunicato che per le imprese che intendono assumere beneficiari dell'Assegno di inclusione e titolari del Supporto per la formazione e il lavoro, all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", al percorso "Imprese e Liberi Professionisti" > "Esplora Imprese e Liberi Professionisti" > sezione "Strumenti" > "Vedi tutti" è disponibile il modulo di istanza *on line* denominato "Esonero SFL-ADI", per la richiesta dell'esonero contributivo previsto dal D.L. 48/2023.

L'Istituto, nel rimandare alla circolare n. 111/2023 per la disciplina di dettaglio della misura agevolativa, ricorda che l'incentivo è legato alle assunzioni con contratti a tempo determinato e indeterminato, inclusi i casi di trasformazione contrattuale.

Al ricevimento della richiesta, l'Inps procederà a una serie di verifiche per garantire il diritto dell'azienda all'agevolazione. Completati i controlli, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di aiuti *de minimis* in capo al datore di lavoro e vi sia sufficiente capienza di risorse finanziarie, l'Istituto informa, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo di istanza *on-line*, che il datore di lavoro è autorizzato a fruire dell'esonero e individua l'importo massimo dell'agevolazione spettante per l'assunzione. L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita attraverso le denunce contributive.

Viene precisato, al riguardo, che nelle ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro nel corso di un rapporto lavorativo *part-time*, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non può superare, per i vincoli legati al finanziamento della misura, l'importo già autorizzato nella procedura telematica. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in *part-time*, è onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante per fruire dell'importo ridotto.

La fruizione del beneficio avviene mediante conguaglio nelle denunce contributive.

Il messaggio offre le indicazioni per la compilazione del flusso UniEmens, precisando che, per quanto riguarda il conguaglio degli arretrati, le aziende dovranno utilizzare esclusivamente i flussi UniEmens relativi al mese di dicembre 2024 e ai mesi di gennaio e febbraio del 2025.



Seminario di specializzazione

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

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Enti del Terzo settore: requisiti del patrimonio minimo per conseguire la personalità giuridica

di Redazione

Il Ministero del lavoro, con [nota n. 15849 del 19 novembre 2024](#), ha fornito un parere in merito agli enti del Terzo settore circa l'idoneità, ai fini del conseguimento della personalità giuridica collegata all'iscrizione nel Runts, di un patrimonio consistente prevalentemente in un apporto in opere e servizi.

LavoroPratico

La piattaforma editoriale integrata con l'AI
per lo Studio del Consulente del Lavoro

[scopri di più >](#)



NEWS DEL GIORNO

Interpretazione del contratto aziendale: censurabilità in sede di legittimità

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 16 ottobre 2024, n. 26909, ha deciso che l'interpretazione del contratto e degli atti di autonomia privata, tra cui sono compresi i contratti aziendali, costituisce un'attività riservata al giudice di merito, ed è censurabile in sede di legittimità soltanto per violazione dei criteri legali di ermeneutica contrattuale ovvero per vizio di motivazione, in relazione all'articolo 132, n. 4, c.p.c.. Per far valere una violazione sotto il primo profilo, occorre non solo fare puntuale riferimento alle regole legali d'interpretazione (mediante specifica indicazione dei canoni asseritamente violati ed ai principi in esse contenuti), ma, altresì, precisare in quale modo e con quali considerazioni il giudice del merito se ne sia discostato; ciò perché la censura di violazione dei canoni di ermeneutica contrattuale non può risolversi in una critica del risultato interpretativo raggiunto dal giudice, che si sostanzi nella mera contrapposizione di una differente interpretazione. D'altronde, per sottrarsi al sindacato di legittimità, sotto entrambi i profili, quella data dal giudice al contratto non dev'essere l'unica interpretazione possibile, o la migliore in astratto, ma una delle possibili, e plausibili, interpretazioni; sicché, quando di una clausola contrattuale sono possibili 2 o più interpretazioni (plausibili), non è consentito – alla parte che aveva proposto l'interpretazione poi disattesa dal giudice di merito – censurare in sede di legittimità il fatto che sia stata privilegiata l'altra.

OneDay Master

Licenziamento individuale del lavoratore. Il GMO

Scopri di più



SPECIALI DELLA SETTIMANA

I punti di attenzione nel conguaglio fiscale 2024

di Manuela Baltolu

A breve, i sostituti d'imposta dovranno procedere con le operazioni di conguaglio fiscale per i propri lavoratori; rispetto al passato, nella determinazione dell'imponibile fiscale occorrerà tener conto di alcune novità introdotte di recente.

Le operazioni ordinarie di conguaglio

Ai sensi dell'articolo 23, comma 3, D.P.R. 600/1973, i sostituti d'imposta devono effettuare, entro il 28 febbraio dell'anno successivo e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla data di cessazione, il conguaglio tra le ritenute operate sulle somme erogate e l'imposta dovuta sull'ammontare complessivo degli emolumenti stessi, tenendo conto delle detrazioni eventualmente spettanti.

Il fatidico momento si avvicina, e porta con sé la necessità di una vasta serie di controlli e verifiche indispensabili per il corretto adempimento di quest'obbligo.

Il comma 1 del citato articolo 23, D.P.R. 600/1973, identifica i soggetti obbligati alle operazioni di conguaglio, ovvero, chi, in forza di disposizioni di legge, è obbligato al pagamento di imposte in luogo di altri, per fatti o situazioni a questi riferibili, e anche a titolo d'acconto (articolo 64, Tuir).

In buona sostanza, andranno considerati, cumulativamente, tutte le somme e i valori erogati dal datore di lavoro ai propri lavoratori tra il 1° gennaio 2024 e fino al 12 gennaio 2025 (se riferiti comunque al 2024), anche se riguardanti più rapporti di lavoro intercorsi nel medesimo anno tra le stesse parti.

Inoltre, il lavoratore può chiedere al sostituto di tenere conto, in fase di conguaglio, di altri redditi derivanti da rapporti di lavoro intercorsi nel medesimo anno con altri datori di lavoro (articolo 23, comma 4, D.P.R. 600/1973); in tal caso, la richiesta dovrà essere effettuata entro il 12 gennaio dell'anno successivo, mediante consegna della CU provvisoria redatta dall'altro sostituto, benché non sia previsto, in capo a quest'ultimo, un obbligo normativo ad adempiere in tal senso.

A tal proposito, la norma menziona esclusivamente “*rapporti di lavoro precedenti*”, cioè precedenti a quello in corso presso il quale si desidera l'effettuazione del conguaglio



cumulativo, mentre non fa alcun riferimento alla possibilità di conguaglio cumulativo di più rapporti contestualmente in essere presso diversi datori di lavoro, probabilmente per la difficoltà di gestione di tale casistica, considerato che i dati annuali definitivi saranno conosciuti da entrambi esclusivamente al momento di materiale effettuazione del conguaglio.

Tenuto conto di tutte le particolarità ed eccezioni, si identificherà la base imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef) di cui all'articolo 51, Tuir.

Le particolarità per l'anno in corso

Il 2024 porta con sé diversi elementi da valutare con attenzione ai fini della determinazione dell'imponibile fiscale.

I *fringe benefit*

L'articolo 1, commi 16 e 17, L. 213/2023, hanno modificato ancora, dopo gli interventi avvenuti nel 2022 e nel 2023, la soglia d'esenzione dei c.d. *fringe benefit*, ex articolo 51, comma 3, Tuir, innalzandola a 1.000 euro per la generalità dei lavoratori, e a 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico, e comprendendo entro tali importi, oltre a beni e servizi, anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze e, novità 2024, per le spese per l'affitto o gli interessi sul mutuo della prima casa.

In sede di conguaglio fiscale occorre verificare il rispetto dei limiti suddetti che, qualora fossero superati, comportano l'assoggettamento a prelievo fiscale (e contributivo) non della sola eccedenza, ma dell'importo complessivo erogato.

È, inoltre, opportuno ricordare che rientra in tale categoria anche il *fringe benefit* relativo alla concessione ai lavoratori dell'auto aziendale a uso promiscuo.

Mance settore turismo

In favore dei lavoratori delle strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, titolari di reddito di lavoro dipendente d'importo non superiore a 50.000 euro nell'anno precedente, l'articolo 1, commi 58-62, L. 197/2022, ha introdotto l'imposta sostitutiva del 5% sulle somme loro destinate a titolo di liberalità dai clienti, applicabile salvo espressa rinuncia scritta del lavoratore. Tale regime agevolato è ammesso entro il limite del 25% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro.



Le somme percepite a tale titolo sono comunque computabili ai fini del riconoscimento della spettanza di deduzioni, detrazioni o benefici a qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria.

A differenza di quanto avviene con i *fringe benefit*, il superamento del 25% del reddito non comporta l'assoggettamento a imposizione fiscale di tutto l'importo, ma solo dell'eccedenza.

Trattamento integrativo turismo

Per i lavoratori del settore turistico, ricettivo e terminale e di somministrazione di alimenti e bevande, è stato confermato per i primi 6 mesi del 2024 lo speciale trattamento integrativo pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi ai sensi del D.Lgs. 66/2003.

L'applicabilità del trattamento è riservata ai lavoratori con reddito massimo di 40.000 euro nell'anno precedente.

La circolare n. 5/E/2024 dell'Agenzia delle entrate ha stabilito che il sostituto d'imposta può erogare il trattamento integrativo entro il termine d'effettuazione delle operazioni di conguaglio, pertanto, in ragione di ciò, occorre tener conto dell'esenzione di tali importi dal reddito fiscalmente imponibile.

Trattamento integrativo della retribuzione

Il Trattamento integrativo della retribuzione (Tir), introdotto dall'articolo 1, D.L. 3/2020, spetta ai lavoratori con reddito complessivo entro certi limiti:

- entro 15.000 euro spetterà in misura pari a 1.200 euro, rapportata al periodo di lavoro, ridotta di un importo pari a 75 euro rapportato al periodo di lavoro nell'anno (per effetto dell'aumento a 1.955 euro della detrazione per lavoro dipendente per fascia di reddito fino a 15.000 euro di cui all'articolo 1, comma 3, D.Lgs. 216/2023);
- oltre 15.000 ed entro 28.000 euro, spetterà per un importo corrispondente alla differenza tra il totale delle detrazioni spettanti e l'imposta linda, considerate sia le detrazioni per reddito di lavoro dipendente, che per carichi familiari, che per oneri, queste ultime usualmente applicate in sede di dichiarazione dei redditi e raramente calcolate in sede di conguaglio di fine anno, entro il limite massimo di 1.200 euro e sempre con la decurtazione di 75 euro come al punto precedente.

In sede di conguaglio il sostituto dovrà pertanto verificare la spettanza del Tir e, nel caso in cui dovesse rivelarsi non spettante, dovrà procedere al recupero e, qualora l'importo sia superiore a 60 euro, procedere alla trattenuta in 8 rate mensili consecutive di pari importo, a



partire dalla retribuzione in cui è calcolato il conguaglio (articolo 1, comma 3, D.L. 3/2020).

Il **bonus Natale**

L'articolo 2-bis, D.L. 113/2024 ha introdotto un ulteriore elemento integrativo della retribuzione, limitatamente all'anno in corso, da erogare in occasione della corresponsione della tredicesima mensilità, pari a 100 euro da rapportare al periodo di lavoro, che non concorre alla formazione del reddito imponibile.

Tale importo spetta a coloro che nel 2024 non superino 28.000 euro di reddito complessivo, e che abbiano coniuge e almeno un figlio a carico o, in caso di nucleo familiare monogenitoriale^[1], almeno un figlio a carico.

Ai fini del calcolo del reddito di riferimento sono considerati anche:

- i redditi assoggettati a cedolare secca;
- i redditi assoggettati a imposta sostitutiva in applicazione del regime forfetario per gli esercenti attività d'impresa, arti o professioni (articolo 1, comma 692, lettera g), L. 160/2019);
- la quota di agevolazione Ace (articolo 1, D.L. 201/2011);
- le mance elargite dai clienti ai lavoratori del settore turistico menzionate nei paragrafi precedenti;
- la quota esente dei redditi agevolati relativa agli incentivi per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero e al regime speciale per lavoratori impatriati.

Il **bonus** spetterà in misura intera anche in caso di rapporti *part time*, e potrà essere erogato solo su specifica richiesta del lavoratore che autocertifica ai sensi del D.P.R. 445/2000 il possesso dei requisiti sopra richiamati.

Il datore di lavoro dovrà, quindi, procedere all'erogazione dell'importo, se richiesto, unitamente alla tredicesima mensilità, ma dovrà anche verificarne l'effettiva spettanza in sede di conguaglio fiscale di fine anno e, laddove la stessa risulti non spettante, procedere al recupero della relativa somma.

Quanto sopra comporterà per i datori di lavoro un aggravio di adempimenti che ben si sarebbe potuto evitare, considerato che, comunque, come già accade per il Tir, l'importo del **bonus** sarà comunque rideterminato in sede di dichiarazione dei redditi, momento in cui, con maggiore certezza, si potranno determinare effettivamente tutti i redditi conseguiti e, di conseguenza, la spettanza di tutte le misure integrative.

A ben vedere, vi sono poi delle chiare disparità, ad esempio, nei confronti dei conviventi i cui figli sono stati riconosciuti dall'altro genitore: la circolare n. 19/E/2024 ha infatti specificato



che, poiché tale casistica non rientra né nella definizione di nucleo monogenitoriale, né si verifica il requisito del coniuge a carico, per queste realtà, pur avendo tutti gli altri requisiti, il *bonus* non spetta.

Il vincolo d'erogazione, unitamente alla tredicesima mensilità, crea problematiche in merito all'erogazione in tutti quei casi in cui la tredicesima mensilità non è erogata in un'unica soluzione, ad esempio, per gli operai a termine in agricoltura (OTD), cui la stessa è compresa in una maggiorazione percentuale della retribuzione oraria erogata mensilmente, così come per gli operai del settore edile, cui l'importo è compreso nella quota di accantonamento erogato mensilmente in busta e destinato alle casse edili.

In tali casi, è opportuno che sia chiarito in quale momento il *bonus*, laddove richiesto, debba essere corrisposto, ad esempio, unitamente alle competenze di novembre, materialmente pagate a dicembre, poiché la tredicesima mensilità è legata alle feste natalizie.

Infine, i lavoratori, spesso poco edotti in materia fiscale, rischiano di vedersi corrispondere una somma che poi, magari, o in sede di conguaglio fiscale o in sede di dichiarazione dei redditi, potrebbe essergli trattenuta.

[1] vengono definiti “*nuclei monogenitoriali*” le casistiche in cui l’altro genitore manca o non ha riconosciuto i figli nati fuori del matrimonio e il contribuente non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato, ovvero se vi sono figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente e questi non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato.

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

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più