



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 17 aprile 2025

NEWS DEL GIORNO

Bonus giovani under 35: emanato il decreto attuativo
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Bonus donne: pubblicato il decreto attuativo
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Qualificazione del reddito derivante da conciliazione giudiziale e Paese con potestà impositiva
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Iscrizione elenco lavoratori agricoli: assenza del valore di agevolazione probatoria se l'Inps disconosce il rapporto
di Redazione

BLOG

Periodo transitorio nella somministrazione di lavoro
di Luca Vannoni



NEWS DEL GIORNO

Bonus giovani under 35: emanato il decreto attuativo

di Redazione

Il Ministero del lavoro, di concerto con il Mef, ha emanato l'atteso [D.L. contenente i criteri e le modalità attuative dell'esonero bonus giovani under 35](#), ex articolo 22, D.L. 60/2024, dopo che il precedente decreto relativo all'agevolazione era stato ritirato.

Ai datori di lavoro privati che assumono giovani fino a 34 anni e 364 giorni che non sono stati mai occupati a tempo indeterminato con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o effettuano la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, un esonero contributivo.

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.

A seconda della zona in cui vengono assunti i giovani, cambiano le decorrenze delle assunzioni e il tetto massimo dell'esonero fruibile:

- per le assunzioni effettuate dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, l'ammontare dell'agevolazione è pari all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi Inail, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore;
- per i datori di lavoro privati che, dal 31 gennaio 2025, data di autorizzazione della Commissione Europea, al 31 dicembre 2025, assumono lavoratori con sede di lavoro effettiva nell'area Zes (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna), l'esonero spetta nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

In merito alle modalità di presentazione delle domande di fruizione del beneficio interverrà l'Inps con apposita circolare.

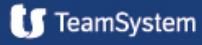


13 MAGGIO DIGITAL | EVENTO ACCREDITATO

#scenarioprofessioni2025

DIGITAL | CERNOBBIO 14 MAGGIO

Lo Scenario delle Professioni: oggi e domani





NEWS DEL GIORNO

Bonus donne: pubblicato il decreto attuativo

di Redazione

Il Ministero del lavoro, di concerto con il Mef, ha emanato il [D.I. relativo al bonus donne](#), attuativo dell'articolo 23, D.L. 60/2024, che riconosce un esonero contributivo ai datori di lavoro privati che:

- dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono con contratto a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti, per un periodo massimo di 24 mesi,
- dal 31 gennaio 2025, data di autorizzazione della misura da parte della Commissione Europea, al 31 dicembre 2025, assumono con contratto a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle Regioni della Zes unica per il Mezzogiorno;
- dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono con contratto a tempo indeterminato donne occupate nelle professioni o settori di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), Regolamento (UE) 2014/651, annualmente individuate con D.I. Lavoro-Economia, l'esonero spetta per un periodo massimo di 12 mesi.

L'esonero è pari al versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi Inail, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice

Le assunzioni 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.

L'Inps, con apposita circolare, indicherà le modalità di presentazione delle istanze di fruizione del beneficio.

webinar gratuito

**CASI d'USO AI della piattaforma
EUROCONFERENCEinPRATICA**

7 maggio alle 11.00 - iscriviti subito >>



NEWS DEL GIORNO

Qualificazione del reddito derivante da conciliazione giudiziale e Paese con potestà impositiva

di Redazione

L’Agenzia delle entrate, con [risposta a interpello n. 98/E del 14 aprile 2025](#), ha offerto chiarimenti ai fini della qualificazione reddituale delle somme riconosciute in sede di conciliazione giudiziale. Poiché la conciliazione ha posto fine all’azione giudiziaria, disciplinando gli obblighi reciproci concernenti la cessazione consensuale del rapporto di lavoro, le somme vanno qualificate, in virtù della definizione onnicomprensiva contenuta nell’articolo 51, Tuir, quali redditi da lavoro dipendente.

Le somme percepite in sede di conciliazione giudiziale relativa alla cessazione del rapporto di lavoro sono tassate secondo le modalità previste dall’articolo 19, Tuir, e assoggettate a ritenuta alla fonte in base all’articolo 23, comma 2, lettera d), D.P.R. 600/1973.

Con specifico riferimento ai soggetti non residenti, l’articolo 23, comma 2, lettera a), Tuir, reca una presunzione assoluta in base alla quale si devono considerare prodotti nel territorio italiano e, come tali, soggetti a tassazione in Italia, ai sensi dell’articolo 3, Tuir, i redditi derivanti dalle indennità di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), Tuir, *”se corrisposti dallo Stato, da soggetti residenti nel territorio dello Stato o da stabili organizzazioni nel territorio stesso di soggetti non residenti”*.

Da ciò consegue che, qualora l’erogante sia un soggetto residente in Italia, gli emolumenti corrisposti al contribuente dovrebbero essere assoggettati a imposizione nel nostro Paese con le modalità sopra illustrate.

Tanto chiarito sotto il profilo della normativa italiana, occorre, tuttavia, considerare le disposizioni contenute nella Convenzione stipulata dall’Italia con la Spagna, Stato in cui il contribuente è fiscalmente residente: il Fisco ritiene che le somme corrisposte al dipendente in sede di conciliazione giudiziale, in quanto erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, siano qualificabili come redditi da lavoro dipendente, riconducibili alla sfera di operatività dell’articolo 15, Convenzione Ocse contro le doppie imposizioni: *”i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un’attività dipendente sono imponibili soltanto in detto Stato, a meno che tale attività non venga svolta nell’altro Stato contraente. Se l’attività è quivi svolta, le remunerazioni percepite a tal titolo sono imponibili in questo altro Stato”*.

In sostanza, è prevista la tassazione esclusiva dei redditi da lavoro dipendente nello Stato di



residenza del beneficiario, a meno che l'attività lavorativa, a fronte della quale sono corrisposti, sia svolta nell'altro Stato contraente, ipotesi in cui i suddetti emolumenti sono assoggettati ad imposizione concorrente in entrambi i Paesi.

Pertanto, nel caso di specie, nell'assunto di una residenza fiscale in Italia fino all'anno x12, sarà soggetta a imposizione esclusiva in Italia la quota parte delle somme ricevute relativa agli anni d'imposta dall'anno x17 all'anno x12, in cui il Contribuente ha lavorato nel territorio dello Stato.

Rispetto alla quota parte degli emolumenti riferiti alle predette annualità, quindi, non assume rilievo la Convenzione tra Italia e Spagna, posto che l'Italia risulta sia Stato di residenza sia Stato di svolgimento della prestazione lavorativa.

Parimenti, sarà assoggettata a imposizione in Italia la quota parte relativa al periodo in cui l'istante ha lavorato a Cuba (dove si assume fosse, altresì, residente), giacché, in mancanza di una Convenzione per evitare le doppie imposizioni con tale ultimo Paese, si applica soltanto la normativa interna che, per stabilire il collegamento con il territorio dello Stato, valorizza la residenza del soggetto erogante il reddito (articolo 23, comma 2, lettera a), Tuir).

Corso per dipendenti

Modello 730: novità e compilazione

[Scopri di più](#)



NEWS DEL GIORNO

Iscrizione elenco lavoratori agricoli: assenza del valore di agevolazione probatoria se l'Inps disconosce il rapporto

di Redazione

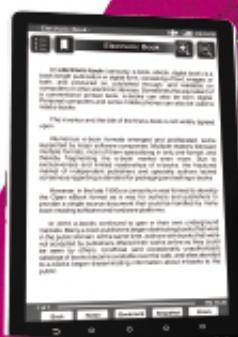
La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 19 febbraio 2025, n. 4295, ha stabilito che la funzione di agevolazione probatoria dell'iscrizione di un lavoratore nell'elenco dei lavoratori agricoli viene meno qualora l'Inps, a seguito di un controllo, disconosca l'esistenza del rapporto di lavoro che ne costituisce il presupposto, con la conseguenza che, in tal caso, il lavoratore che agisce in giudizio ha l'onere di provare l'esistenza, la durata e la natura onerosa del rapporto dedotto a fondamento del diritto di iscrizione e di ogni altro diritto consequenziale di carattere previdenziale che abbia fatto valere.

Libri ed eBook

IL POTERE DISCIPLINARE DEL DATORE DI LAVORO PRIVATO

nuova
uscita!

scopri di più >





BLOG

Periodo transitorio nella somministrazione di lavoro

di Luca Vannoni

A pochi mesi dall'entrata in vigore, il 12 gennaio 2025, della L. 203/2024 (Collegato Lavoro), il Ministero del lavoro, con [circolare n. 6/2025](#), ha diffuso le prime indicazioni operative volte a superare i tanti dubbi emersi nella prima fase di applicazione delle novità introdotte. Come si vedrà nel dettaglio dei chiarimenti forniti, rispetto al precedente documento di prassi sul tema, la nota INL n. 9740/2024, il Ministero del lavoro si è mosso con una finalità alquanto rischiosa, volta a colmare vuoti normativi di non semplice soluzione, come in tema di somministrazione.

L'articolo 10, L. 203/2024, ha modificato in più punti la disciplina della somministrazione di lavoro contenuta nel D.Lgs. 81/2015.

L'aspetto che sicuramente merita maggiore attenzione riguarda la soppressione del regime transitorio, che consentiva, in caso di assunzione a tempo indeterminato da parte dell'agenzia per il lavoro, di superare il limite dei 24 mesi per gli invii a termine in somministrazione, anche non continuativi.

Tale regime, contenuto nel 5° e 6° periodo dell'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015, aveva una scadenza fissata al 30 giugno 2025, frutto di una serie di proroghe innescate in periodo pandemico. Il retroterra dell'intervento era stato determinato dalla riforma operata dal Decreto Dignità (D.L. 87/2018), che, da una parte, aveva esteso ai contratti di lavoro a termine in somministrazione le regole generali per il contratto a termine, dall'altra, aveva eliminato limiti massimi al contratto commerciale di somministrazione.

Per effetto delle 2 disposizioni, e tenendo solo tali elementi in considerazione, si determinava un riflesso, confermato dal Ministero del lavoro (circolare n. 17/2018), in ordine alle assunzioni a tempo indeterminato operate dalle agenzie per il lavoro: *“tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione”*.

Tuttavia, il quadro in realtà era molto più complesso, in quanto la normativa comunitaria e la concreta applicazione di essa da parte dei giudici del lavoro non sembrava sostenere una sostanziale liberalizzazione della somministrazione di lavoro basata su un contratto a tempo indeterminato.

Per ovviare alle prime crepe della ricostruzione operata, come detto, con una serie di provvedimenti innescati in periodo pandemico, si era espressamente normata l'esclusione dal limite dei 24 mesi (o diverso periodo previsto dalla contrattazione collettiva) in tale



fattispecie, fino ad arrivare all'ultima proroga, che poneva come limite il 30 giugno 2025, scadenza di fatto dissoltasi per l'intervento da parte del Collegato Lavoro.

Per effetto dell'abrogazione, il Ministero conferma la lettura restrittiva, cambiando di fatto orientamento rispetto alla circolare n. 17/2018: soppressa la disciplina transitoria, *“la norma di cui all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 dispone ora, in caso di sforamento del limite temporale di 24 mesi, la costituzione in capo all'utilizzatore di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato”*.

Il consolidarsi degli orientamenti della giustizia comunitaria (Cause C-681/18 e C-232/20) e interna (Cassazione n. 22861/2022; Cassazione n. 29570/2022) imponevano, evidentemente, il cambio di rotta.

Nella circolare viene affrontata una questione fondamentale, relativa al regime transitorio e al computo dei periodi di somministrazione al fine della verifica dei 24 mesi.

Partiamo dalla parte più semplice: l'invio a termine di lavoratore assunto a tempo indeterminato a decorrere dal 12 gennaio 2025 rientra nel computo dei 24 mesi, in virtù del termine del regime precedente. Viceversa, gli invii in somministrazione effettuati prima del 12 gennaio, secondo il Ministero, non devono essere computati.

Per i contratti di somministrazione stipulati tra agenzia e utilizzatore a decorrere dal 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore della L. 203/2024, il computo dei 24 mesi di lavoro dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015, deve tenere conto di tutti i periodi di missione a tempo determinato intercorsi tra le parti successivamente alla data considerata.

Riguardo alle missioni in corso alla data di entrata in vigore della L. 203/2024 in ragione di contratti tra agenzia e utilizzatore stipulati antecedentemente al 12 gennaio 2025, il Ministero del lavoro sottolinea come *“potranno giungere alla naturale scadenza, fino alla data del 30 giugno 2025, senza che l'utilizzatore incorra nella sanzione della trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro con il lavoratore somministrato”*.

Nonostante la sottoscrizione dei contratti commerciali di somministrazione sia antecedente al 12 gennaio 2025, il Ministero del lavoro include, tuttavia, tali periodi di missione nel limite dei complessivi 24 mesi, nella parte che cade dal 12 gennaio 2025, anche se il testo della circolare potrebbe generare diverse interpretazioni: scomputare, letteralmente, significa detrarre, più che non computare, e quindi si ritiene che debbano essere inclusi nei 24 mesi, visto anche il tenore della frase, il cui *incipit* *“tuttavia”* fa presagire un diverso regime rispetto alle esclusioni precedentemente dettagliate.

Ad ogni modo, una disciplina transitoria definita legislativamente avrebbe evitato, oltre che l'attesa del provvedimento di prassi, eventuali diverse interpretazioni che potrebbero essere sostenute dai giudici.



Forum Web Lavoro | Convegno di aggiornamento di mezza giornata

Assenze ingiustificate e dimissioni. Mobilità del lavoratore: novità 2025

FORMAT
INNOVATIVO

Scopri di più