

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 7/2024 del 22 luglio 2024

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

MAXIDEDUZIONE NEOASSUNTI NEL 2024. EMANATO il 25.6.2024 IL D.M. ATTUATIVO

Ci si richiama alla nostra circolare 2/2024 con la quale si era data notizia della istituzione di una deduzione fiscale extra per le assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel corso del 2024 e da utilizzare nel 2025 in sede di dichiarazione dei redditi. Si era già data notizia delle condizioni alle quali la maxideduzione soggiace, ossia:

1. solo per il personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
2. deve sussistere un incremento occupazionale, ossia il numero di dipendenti a tempo indeterminato al termine del periodo di imposta successivo a quello in essere al 31.12.2023 deve essere superiore al numero dei lavoratori a tempo indeterminato mediamente occupato nel periodo di imposta precedente
3. l'incremento occupazionale va calcolato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate o facenti parte, anche per interposta persona, allo stesso soggetto
4. il costo riferibile all'incremento occupazionale è pari al minor costo tra il costo effettivo dei nuovi assunti e l'incremento complessivo del costo del personale
5. la maggiore deduzione spetta solo ai soggetti (lavoratori autonomi o imprese) che abbiano esercitato l'attività nel periodo di imposta in corso al 31.12.2023 per almeno 365 giorni (sono escluse le nuove attività)
6. la maggiore deduzione non spetta alle società e agli enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.
7. sono esclusi i datori che alla fine del periodo di imposta successivo al 31.12.2023 avranno un numero medio di occupati, compresi i lavoratori a tempo determinato, pari o inferiore a quello dell'esercizio precedente.

Il 25.6.2024 è stato pubblicato il decreto ministeriale che uniforma al 30% (dal 20% della maggiorazione base, da applicare sul minore importo tra il costo dei neoassunti, comprensivo di retribuzione, contributi e TFR, e l'incremento complessivo del costo del lavoro iscritto al conto economico o pagato dal lavoratore autonomo nell'esercizio) l'importo della maggiorazione del costo spettante per alcune categorie ritenute meritevoli dalla legge.

In presenza di nuove assunzione sia di personale "ordinario" che di persone "meritevoli" e di un incremento complessivo del costo del lavoro inferiore al costo delle

nuove assunzioni, l'incremento del costo che darà origine a due diverse maggiorazioni (20% e 30%) sarà ripartito in base all'incidenza del costo di ciascuna categoria sul totale del costo del lavoro dei neoassunti e poi riportato in percentuale sull'aumento totale del costo del lavoro.

Sono lavoratori molto svantaggiati (e quindi "meritevoli" della ulteriore maggiorazione della deduzione) ai sensi dell'articolo 2, numero 99), del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, e successive modificazioni;

- persone con disabilità ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, le persone svantaggiate ai sensi dell'articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354 e successive modificazioni;
- donne di qualsiasi età con almeno due figli di età minore di diciotto anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei 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), del regolamento (UE) n. 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 del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, 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 decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85;
- lavoratori con sede di lavoro situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75 per cento della media EU27 o comunque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale;
- già beneficiari del reddito di cittadinanza di cui agli articoli da 1 a 13 del decreto-legge 28 gennaio

2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, che siano decaduti dal beneficio per effetto dell'articolo 1, commi 313 e 318, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 e che non integrino i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione di cui all'articolo 1 e seguenti del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

DA APRILE NEL COMMERCIO SI FARÀ RIFERIMENTO ALLE CAUSALI DEL CCNL

Le regole sui contratti a termine contenute nel nuovo contratto collettivo del settore commercio e terziario fanno venire meno, dal 1° aprile, la possibilità per le aziende di definire in forma autonoma le causali per le proroghe e i rinnovi per una durata superiore a 12 mesi. Questa è la naturale conseguenza del meccanismo di scrittura delle causali dei rapporti a termine introdotto dal D.L. 48/2023.

Secondo tale normativa, il **compito di scrivere le causali che legittimano la proroga, il rinnovo o la stipula di contratti a tempo per periodi superiori ai 12 mesi spetta alla contrattazione collettiva**; tuttavia, in via transitoria e fino al 31.12.2024, tale compito è, di regola, lasciato all'autonomia individuale, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti.

Considerato che l'efficacia del nuovo CCNL è fissata, salvo eccezioni, al 1° aprile, questa data costituisce lo spartiacque tra vecchio e nuovo sistema, in quanto **la facoltà per il datore di lavoro di indicare autonomamente le causali nel contratto a termine sussiste solo "in assenza delle previsioni" dei contratti collettivi**.

Il rinvio all'accordo dovrà essere compiuto con accuratezza. Come precisa l'articolo 71-bis del nuovo accordo collettivo, ciascun datore di lavoro dovrà **"dettagliare specificatamente"** nel contratto di lavoro individuale quale dei casi indicati dalla norma collettiva è utilizzato per motivare la proroga, il rinnovo o la stipula del contratto oltre 12 mesi. Questa **esigenza di specificità** è resa necessaria dai criteri elaborati in passato dalla giurisprudenza – che saranno presumibilmente applicati anche all'attuale normativa – in tema di **redazione delle causali, che vanno indicate in maniera specifica e dettagliata nei singoli contratti**.

Non è agevole prevedere quale sarà il livello di dettaglio delle causali adeguato rispetto a questi canoni; certamente, la tecnica di stesura delle singole clausole cambierà in relazione alla casistica cui si deciderà di fare riferimento.

Per esempio, rispetto ad alcune causali – previste dal nuovo CCNL - legate alla tipologia di attività che deve essere svolta, come la "riduzione impatto ambientale", che interessa lavoratori assunti con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi di questo tipo, o come il "terziario avanzato", che riguarda lavoratori assunti per specifiche mansioni di progettazione, di realizzazione e di assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali. Per queste situazioni, il da-

tore di lavoro dovrà spiegare bene in cosa consiste il progetto o l'attività che deve svolgere il lavoratore e perché questa attività non si può svolgere utilizzando professionalità già presenti in azienda.

Analogo discorso andrà fatto per le causali "incremento temporaneo": bisognerà spiegare perché si verifica l'incremento e quali sono i motivi, oggettivi e comprovabili, per cui ci sia bisogno di assumere a termine per fronteggiarlo.

Meno scontato appare il discorso per i casi di ricorso al lavoro a termine connessi, secondo il nuovo CCNL, a precisi periodi dell'anno (saldi, fiere, festività natalizie e pasquali). Non è chiaro, rispetto a queste fattispecie, se sarà sufficiente collegare l'assunzione del singolo contratto a uno specifico arco temporale, o se invece sarà necessario aggiungere qualcos'altro in termini di motivazione.

Infine, va evidenziato che l'accordo di rinnovo non detta regole specifiche e diverse per la somministrazione di manodopera; pertanto, per questa forma contrattuale le Agenzie per il lavoro e gli utilizzatori dovranno fare riferimento alle stesse regole appena illustrate.

Riportiamo di seguito tutte le causali previste dal CCNL rinnovato:

- saldi; lavoratori assunti nei periodi interessati dai saldi relativi alle vendite di fine stagione, sia invernali che estive, come da specifica regolamentazione regionale;
- fiere: lavoratori assunti nei periodi interessati dallo svolgimento di fiere individuate dal calendario fieristico nazionale e internazionale compresi tra sette giorni precedenti e sette giorni successivi la fiera;
- festività natalizie: lavoratori assunti durante le festività natalizie, nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio;
- festività pasquali: lavoratori assunti durante le festività pasquali, nel periodo compreso tra quindici giorni precedenti e quindici giorni successivi al giorno di Pasqua;
- riduzione impatto ambientale: lavoratori assunti con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi organizzativi e/o produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi;
- terziario avanzato: lavoratori assunti per specifiche mansioni di progettazione, di realizzazione e di assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali, nell'ambito del terziario avanzato;
- digitalizzazione: lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale;
- nuove aperture; lavoratori assunti per aperture di nuova unità produttiva/operativa e ristrutturazioni nel periodo massimo di 24 mesi a far data dal giorno della nuova apertura di unità produttiva/operativa o nel periodo massimo di 24 mesi nella fase di ristrutturazione di unità produttive/operative, intesa come espansione della superficie di vendita o apertura di nuovi reparti. In tal caso, come previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, saranno esclusi dai limiti percentuali solamente i rapporti di lavoro instaurati nei primi 12

mesi dalla nuova apertura. Per quanto riguarda la fase di avvio/inizio di nuove attività, i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

- incremento temporaneo: lavoratori assunti per progetti o incarichi temporanei di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 24 mesi.

Si prevede, inoltre, espressamente la possibilità per la contrattazione aziendale di:

- a) individuare ulteriori causali;
- b) concordare percorsi di stabilizzazione dei tempi determinati;
- c) verificare che le opportunità di lavoro nei casi previsti dal presente articolo possano anche essere finalizzate ad incrementare l'orario dei lavoratori a tempo parziale presenti nelle unità produttive;
- d) individuare manifestazioni/fiere/eventi rilevanti per il contesto territoriale tali da giustificare assunzioni di lavoratori nei periodi interessati dallo svolgimento di manifestazioni/fiere/eventi compresi tra sette giorni precedenti e sette giorni successivi la manifestazione/fiera/l'evento. Tale causale potrà essere legittimamente apposta ai contratti di durata superiore ai 12 mesi e non eccedenti i 24 per proroghe o rinnovi di contratti oltre i 12 mesi o per il rinnovo di un contratto (indipendentemente dalla durata).

NESSUNA INDENNITÀ SOSTITUTIVA AL DIPENDENTE SE L'AZIENDA RINUNCIA AL PREAVVISO

Con l'ordinanza 6782/2024, la Corte di Cassazione ha confermato che nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato il lavoratore dimissionario non ha diritto all'indennità sostitutiva, nel caso di rinuncia del datore di lavoro al periodo di preavviso.

Secondo la Corte di legittimità le conseguenze giuridiche della rinuncia al periodo di preavviso da parte del soggetto non recedente sono strettamente connesse alla soluzione che si intende dare alla questione dell'efficacia reale oppure obbligatoria del preavviso.

La natura reale del preavviso comporterebbe la prosecuzione del rapporto fino alla scadenza del relativo periodo, sicché la rinuncia della parte non recedente non sarebbe idonea a determinare l'immediata estinzione del rapporto di lavoro. Invece, la tesi dell'efficacia obbligatoria configura il preavviso quale mero obbligo (accessorio e alternativo) dell'esercizio del recesso. Quindi, la parte recedente sarebbe libera di optare tra la prosecuzione del rapporto durante il periodo di preavviso e la corresponsione a controparte dell'indennità (con immediato effetto risolutivo del recesso), mentre in capo alla parte non recedente si configurerebbe un diritto di credito dalla stessa liberamente rinunciabile.

Nel caso deciso dalla Cassazione, la Corte d'appello e precedentemente il Tribunale avevano sostenuto che il dipendente dimissionario fosse titolare di un diritto potestativo di scegliere se pagare l'indennità sostitutiva oppure lavorare fino al termine del preavviso. Ove il lavoratore avesse scelto di pagare l'indennità sostitutiva, la natura obbligatoria del preavviso (orientamento a cui la Corte d'appello aveva dichiarato di aderire) avrebbe determinato la cessazione immediata del rapporto di lavoro. Tuttavia, il lavoratore aveva scelto di lavorare durante il preavviso, sicché (secondo i giudici di merito) il datore di lavoro si sarebbe trovato in una situazione di soggezione, dalla quale avrebbe potuto liberarsi solo pagando la corrispondente indennità e così determinando la cessazione del rapporto di lavoro.

La Corte di legittimità ha tuttavia cassato la sentenza di secondo grado e, decidendo nel merito, ha respinto la domanda del lavoratore al pagamento dell'indennità di preavviso.

La Cassazione, infatti, ha confermato il proprio orientamento adesivo alla natura obbligatoria del preavviso, sicché **la parte non recedente, che abbia rinunciato al preavviso, nulla deve alla controparte**, la quale non può vantare alcun diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro fino al termine del preavviso, in quanto alcun interesse giuridicamente qualificato è configurabile in favore della parte recedente.

Ancorché nella sentenza non si rinvenga alcun riferimento al riguardo, **si dovrà prestare massima attenzione alle clausole del contratto collettivo nazionale applicato al rapporto di lavoro**, posto che **in alcuni casi l'obbligo di pagamento dell'indennità sostitutiva a carico della parte non recedente che rifiuta il preavviso è previsto espressamente dalla fonte collettiva**, che in tal caso prevarrebbe sull'orientamento della Corte di cassazione.

LAVORO AGILE. DA APRILE NON È PIÙ ESIGIBILE MA RESTA LA PRIORITÀ PER ALCUNE CATEGORIE

Da aprile finisce il sistema normativo eccezionale imposto dalla pandemia, e il ricorso al lavoro agile torna ad essere disciplinato dalle norme ordinarie. Il 31 marzo, infatti, è scaduta l'ultima proroga del diritto allo smart working nel settore privato per genitori di figli sotto i 14 anni e lavoratori fragili. La conseguenza è che per il lavoratore cessa il diritto allo smart working emergenziale sancito dalla legge, e si ritorna ad un disciplina ordinaria che, nel caso di utilizzo del lavoro agile, assegna una **priorità** a determinate categorie di lavoratori.

La gran parte di questi casi è individuata nella legge istitutiva del lavoro agile, la n. 81 del 2017 (art. 18 comma 3 bis), che assegna priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età, o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità, ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata, o che siano caregivers, ossia persone responsabili di un altro soggetto,

anche disabile, di cui si prendono cura in un ambito domestico.

Peraltro, la priorità alle richieste di smart working presentate da queste categorie di lavoratrici e lavoratori deve essere garantita dal datore di lavoro anche per non rischiare "sanzioni indirette", come l'impossibilità di richiedere la certificazione della parità di genere e l'accesso a bonus contributivi o bandi nazionali. Un'altra categoria alla quale recentemente è stata riconosciuta una priorità nella richiesta del lavoro in modalità agile, è quella degli anziani da 65 anni in su, prevista dal decreto legislativo n. 29 del 15 marzo 2024, il cosiddetto decreto anziani.

È importante evidenziare come si parli di una **priorità** e non di un diritto, per cui **se** il datore di lavoro attiva lo smart working in azienda, questa modalità d'esecuzione della prestazione lavorativa va prioritariamente riconosciuta a determinate categorie previste dalla legge. Ma se l'azienda non intende avvalersi del lavoro agile, il lavoratore - anche se appartenente a queste categorie - non potrà pretendere di lavorare in modalità agile.

FERIE A ORE VIETATE: DA RIACCREDITARE IN CASO DI UTILIZZO

Non possono essere fruite a ore le ferie annuali retribuite, che costituiscono un diritto irrinunciabile, riconosciuto al lavoratore dalla Costituzione (articolo 36, comma 3), la cui ratio risiede nell'esigenza di garantire tempi necessari per il recupero delle energie indispensabili alla tutela dell'integrità fisica, psicologica e di salute.

Tale principio si rinviene sia nell'art. 2109 cod. civ., che prevede il diritto a un periodo annuale di ferie retribuite, possibilmente continuativo, la cui durata è stabilita dalla legge, dagli usi o secondo equità, sia nell'art. 10 del D.Lgs. 66/2003, con cui è stabilito che il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite, non inferiore a quattro settimane, che vanno godute per almeno due settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei diciotto mesi successivi all'anno di maturazione.

Tutte le fonti normative citate fanno riferimento a periodi e settimane, mai al concetto di fruizione oraria. Il **divieto di fruizione delle ferie a ore si evince**, quindi, **sia dal dato letterale delle norme, sia dalle finalità**, secondo giurisprudenza consolidata, del recupero delle energie psicofisiche e della possibilità di dedicarsi alle relazioni familiari/sociali. Obiettivi che non è possibile soddisfare qualora si accetti il frazionamento delle ferie a ore. I riposi giornalieri goduti in maniera frazionata a ore rientrano piuttosto nel concetto dei permessi retribuiti o delle ex festività.

Nella prassi, tuttavia, risulta piuttosto frequente la fruizione, delle ferie a ore. Situazione che, peraltro, consente al datore di lavoro di far smaltire l'arretrato di ferie maturate senza rinunciare alla prestazione quotidiana del lavoratore in azienda, evitando al contempo di incorrere nella sanzione per il mancato godimento dei periodi di ferie legali.

Lo stesso Ispettorato del lavoro, esemplificando i casi in cui utilizzare il provvedimento di disposizione previsto dall'art. 14 del D.Lgs. 124/2004, nella nota 4539/2020 contempla anche l'ipotesi delle ferie a ore quale **modalità non consentita dalla legge o dalla contrattazione collettiva**. In particolare, l'INL individua la possibilità di **disporre** al datore di lavoro il **riaccredito delle ferie** concesse a ore nel relativo contatore per il ripristino della regolarità. Operativamente, per un completo riordino della posizione del lavoratore, le ore di assenza, precedentemente imputate a ferie potranno essere giustificate con eventuali ROL o permessi per ex festività, la cui fruizione è prevista a ore, che andranno scalati dal relativo contatore.

Se il datore di lavoro ripristina la regolarità ottemperando al provvedimento di disposizione, impartito dall'ispettore, non incorre in alcuna sanzione. Diversamente, la mancata osservanza entro il congruo tempo concesso per l'adempimento, comporta l'irrogazione di una sanzione amministrativa di 1.000 euro.

NO AL RIPOSO COMPENSATIVO NELLE FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

A fronte del lavoro reso dai dipendenti di domenica, il datore di lavoro non può imporre il godimento del riposo compensativo nei giorni di festività infrasettimanale. Non è rilevante che, per effetto della programmazione trimestrale aziendale, i giorni di festività infrasettimanali ricadano nei giorni di apertura del punto vendita, perché viene lesa, comunque, il diritto dei dipendenti di non lavorare nei giorni festivi.

La Corte di Cassazione con ordinanza 14904/2024 ha osservato come vada tenuta presente *"la doverosa separazione tra il diritto al riposo compensativo a fronte del lavoro domenicale e il diritto di non lavorare nei giorni festivi"*. Il riposo deve collegarsi con una giornata di lavoro, perché solo in tal caso la funzione compensativa della prestazione resa di domenica esprime i propri effetti. Se si pretende, al contrario, di collocare le giornate di riposo compensativo in altre giornate festive, per le quali il lavoratore ha diritto ad astenersi dal lavoro, il risultato è che viene negato *"il diritto del lavoratore di non lavorare nei giorni festivi (ritenendo usufruibile in quei giorni il riposo compensativo)"*.

Secondo la Suprema corte il combinato disposto del diritto di non lavorare nei giorni festivi (legge 260/1949) e del diritto al riposo compensativo del lavoro domenicale (D.Lgs. 66/2003) impedisce che la fruizione dei riposi possa essere imposta dal datore negli stessi giorni festivi per i quali i lavoratori hanno diritto di astenersi dalla prestazione.

I lavoratori che hanno reso la prestazione nelle domeniche hanno il diritto di godere del riposo compensativo in un giorno normalmente destinato all'attività lavorativa. Non è legittima, invece, la scelta del datore di far fruire il riposo compensativo nelle festività infrasettimanali, essendo irrilevante che in tali giornate sia regolarmente prestata l'attività lavorativa.