

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 21 DEL 20 MAGGIO 2024

INDICE

ADEMPIMENTI	3
NEWS IN MATERIA DI LAVORO	5
<i>Disabili: cambiano le terminologie.....</i>	<i>5</i>
<i>Rivalutati gli importi mensili degli Assegni per il Nucleo Familiare</i>	<i>5</i>
<i>Aumenta la diaria per gli accertamenti medici presso l'INAIL.....</i>	<i>6</i>
<i>Dopo il distacco i lavoratori impatriati possono fruire del regime agevolato.....</i>	<i>6</i>
APPROFONDIMENTI	8
<i>Le assunzioni incentivate nel Decreto Coesione.....</i>	<i>8</i>

ADEMPIMENTI

Calendario ISTAT 2024

COMUNICATO ISTAT	PERIODO DI RIFERIMENTO
Martedì 16 gennaio	Dicembre 2023
Giovedì 22 febbraio	Gennaio 2024
Venerdì 15 marzo	Febbraio 2024
Martedì 16 aprile	Marzo 2024
Giovedì 16 maggio	Aprile 2024
Lunedì 17 giugno	Maggio 2024
Martedì 16 luglio	Giugno 2024
Venerdì 9 agosto	Luglio 2024
Lunedì 16 settembre	Agosto 2024
Mercoledì 16 ottobre	Settembre 2024
Venerdì 15 novembre	Ottobre 2024
Lunedì 16 dicembre	Novembre 2024

La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA 1,5	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
Mag-23	118,6	0,338409	0,253807	0,625	0,878807	1,00878807
Giu-23	118,6	0,338409	0,253807	0,750	1,003807	1,01003807
Lug-23	118,7	0,423012	0,317259	0,875	1,192259	1,01192259
Ago-23	119,1	0,761421	0,571066	1,000	1,571066	1,01571066

Set -23	119,3	0,930626	0,697970	1,125	1,822970	1,01822970
Ott -23	119,2	0,846024	0,634518	1,250	1,884518	1,01884518
Nov-23	118,7	0,423012	0,317259	1,375	1,692259	1,01692259
Dic - 23	118,9	0,592217	0,444162	1,500	1,944162	1,01944162
Gen - 24	119,3	0,336417	0,25313	0,125	0,377313	1,00377313
Feb -24	119,3	0,336417	0,25313	0,250	0,502313	1,00502313
Mar - 24	119,4	0,420521	0,315391	0,375	0,690391	1,00690391
Apr - 24	119,3	0,336417	0,252313	0,500	0,752313	1,00752313

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Disabili: cambiano le terminologie

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 111 del 14 maggio 2024, il D.lgs. 62/2024 recante “definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato.

Tra le novità, il provvedimento ha modificato anche la terminologia in materia di disabilità. In particolare, a decorrere dal 30 giugno 2024:

- la parola: «handicap», ovunque ricorre, sarà sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;
- le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, saranno sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;
- le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lett. b) saranno sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;
- le parole: «disabile grave», ove ricorrono, saranno sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Rivalutati gli importi mensili degli Assegni per il Nucleo Familiare

L'INPS, con la circolare n. 65 del 15 maggio 2024, ha comunicato di aver rivalutato i livelli di reddito delle tabelle contenenti gli importi mensili degli Assegni per il Nucleo Familiare, in vigore dal 1° luglio 2024 al 30 giugno 2025.

Si ricorda che, a partire dal 1° marzo 2022 u.s.:

- non sono più riconosciute le prestazioni di Assegno per il nucleo familiare e di Assegni familiari, riferite ai nuclei familiari con figli e orfanili per i quali è subentrata la tutela dell'Assegno unico;
- continuano, invece, ad essere riconosciute le prestazioni di Assegno per il nucleo familiare e di Assegni familiari riferite a nuclei familiari composti unicamente dai coniugi, con esclusione del coniuge legalmente ed effettivamente separato, dai fratelli, dalle sorelle e dai nipoti, di età inferiore a diciotto anni compiuti ovvero senza limiti di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro, nel

caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti.

In virtù di quanto sopra, la rivalutazione in commento riguarda esclusivamente le tabelle 19, 20A, 20B, 21A, 21B, 21C, 21D.

In merito ai nuclei c.d. orfanili si ricorda, da ultimo, che la disposizione contenuta nell'art. 2, c. 8, del D.L. 69/1988 prevede che il nucleo familiare può essere composto da una sola persona qualora la stessa sia titolare di pensione ai superstiti da lavoro dipendente e abbia un'età inferiore a diciotto anni compiuti ovvero maggiorenne che si trovi, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a un proficuo lavoro (si veda INPS, circolare 34/2022).

È equiparato, altresì, al nucleo orfanile il nucleo composto dal solo coniuge superstite, ovviamente se in possesso dei presupposti fondamentali per l'esistenza di un nucleo composto da una sola persona (minore età o inabilità).

Aumenta la diaria per gli accertamenti medici presso l'INAIL

L'INAIL, con la circolare n. 11 del 13 maggio 2024, ha rivalutato a decorrere dal 1° giugno 2024 il trattamento economico riconosciuto agli assicurati inviati presso l'Istituto assicurativo per accertamenti medico-legali, amministrativi o per finalità terapeutiche.

Gli importi risultanti dall'aggiornamento sono così fissati:

- euro 8,91 per assenza della durata di quattro ore e che obblighi a consumare un pasto fuori residenza (importo precedente, euro 8,45);
- euro 17,85 per assenza di una intera giornata senza pernottamento (importo precedente, euro 16,94);
- euro 34,82 per assenza di una intera giornata con pernottamento (importo precedente, euro 33,04).

Dopo il distacco i lavoratori impatriati possono fruire del regime agevolato

La Corte di giustizia tributaria di primo grado di Milano, con la sentenza n. 1938/2024 ha deciso che il lavoratore che rientra in Italia dopo un periodo di distacco temporaneo all'estero, può fruire del regime agevolato degli impatriati, sempre che sussistano i requisiti di cui all'art. 16 del Dlgs 147/2015.

Nel caso sottoposto al giudizio dei giudici di Milano, un lavoratore, dopo essere tornato in Italia a seguito di distacco all'estero durato oltre il periodo minimo biennale, aveva presentato istanza di interpello all'Agenzia delle entrate affinché venisse data conferma della possibilità di applicare il regime degli impatriati.

L'Agenzia delle entrate, rispondendo all'interpello, non ha condiviso l'interpretazione del contribuente, negando il regime agevolato.

L'istante ha così impugnato il provvedimento dell'Agenzia delle entrate davanti alla Corte di giustizia tributaria di Milano, la quale ha accolto la tesi del contribuente, sul presupposto che, se il legislatore avesse voluto escludere l'ipotesi del distacco, l'avrebbe espressamente specificato nel testo della norma, come ad esempio in passato previsto nel precedente regime dei "controesodati" del 2010.

A nulla rileva la posizione già assunta dall'Agenzia delle entrate con la risposta all'interpello, dato che, secondo i giudici, le risoluzioni e le circolari ministeriali, in quanto subordinate nella gerarchia delle fonti, non possono modificare o integrare la legge.

APPROFONDIMENTI

Le assunzioni incentivate nel Decreto Coesione

Con la pubblicazione del D.L. 60/2024 (G.U. n. 105/2024), meglio noto come Decreto Coesione, sono state introdotte disposizioni volte a realizzare la riforma della politica di coesione, inserita nell'ambito della revisione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Tra le norme introdotte, alcune sono finalizzate a favorire l'occupazione. In particolare:

Bonus Giovani (art. 22). Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o effettuano la trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, l'art. 22 riconosce, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei medesimi datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il 35° anno di età e non sono stati mai occupati a tempo indeterminato.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato, mentre spetta nei casi di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Se il datore di lavoro assume il giovane presso la sede o un'unità operativa presente nella c.d. ZES unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna), l'importo del bonus sale a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

L'esonero contributivo spetta anche ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato presso un diverso datore di lavoro che ha beneficiato solo parzialmente del bonus.

Per fruire del bonus, oltre al rispetto dei principi generali di cui all'art. 31 del D.lgs. 150/2015, è necessario che il datore di lavoro, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbia proceduto a licenziamenti individuali per GMO ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento per GMO del lavoratore assunto con l'incentivo o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione, comporta la revoca del beneficio e il recupero di quello già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero.

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (D.lgs. 216/2023).

L'esonero è subordinato, infine, all'autorizzazione della Commissione UE (Art. 108 Trattato UE).

Bonus Donne (art. 23). Al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della ZES unica per il Mezzogiorno, ai datori di lavoro privati che, dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, assumono a tempo indeterminato donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, nonché in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Le assunzioni delle donne 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.

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 del Codice civile o facenti capo, anche per

interposta persona, allo stesso soggetto. Anche in questo caso, l'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (D.lgs. 216/2023).

Bonus ZES unica per il Mezzogiorno (art. 24). Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES unica per il Mezzogiorno e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, ai datori di lavoro privati che, dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Quest'ultimo esonero è riconosciuto ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione e che assumono presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della Zona economica Speciale unica per il Mezzogiorno lavoratori nelle medesime regioni. L'esonero spetta nel caso di assunzione di soggetti che alla data dell'assunzione hanno compiuto trentacinque anni di età e sono disoccupati da almeno ventiquattro mesi.

L'esonero spetta altresì con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero.

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (D.lgs. 216/2023).

L'esonero è subordinato all'autorizzazione della Commissione UE (Art. 108 Trattato UE).

Anche in questo caso, per fruire del bonus, oltre al rispetto dei principi generali di cui all'art. 31 del D.lgs. 150/2015 è necessario che il datore di lavoro, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbia proceduto a licenziamenti individuali per GMO ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento per GMO del lavoratore assunto con l'incentivo o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione, comporta la revoca del beneficio e il recupero di quello già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

