

Mettiamoci al lavoro!

Maxi-deduzione fiscale per le aziende che assumono a tempo indeterminato.



INDICE

NOVITÀ NORMATIVE

- 1) Maxi-Deduzione fiscale per le assunzioni a tempo indeterminato;
- 2) Pace Contributiva;
- 3) Decontribuzione SUD prorogata al 31 dicembre 2024;
- 4) Cessazione Decontribuzione Turismo;
- 5) Privacy mail dipendenti.

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

- 1) Rinnovo pubblici esercizi;
- 2) Nuove retribuzioni comparto metalmeccanica
- 3) CCNL PMI CONFAPI: aumenti dei minimi

NOVITÀ NORMATIVE

MAXI DEDUZIONE FISCALE

Maxi-deduzione fiscale per le assunzioni a tempo indeterminato.

Il Ministro dell'Economia e Finanze, di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato il Decreto Ministeriale del 25 giugno 2024 che, di fatto, rende operativa la maxi deduzione fiscale prevista dalla finanziaria.

Nello specifico, la riforma dell'Irpef ha previsto **per titolari di reddito d'impresa e gli esercenti arti e professioni** il diritto, per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, una maxi-deduzione del costo del lavoro nel caso di incremento del numero di lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato nella misura del 120%, nonché a una ulteriore deduzione in presenza di nuove assunzioni di dipendenti, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, rientranti nelle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela nella misura del 130% (persone con disabilità, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, donne con almeno due figli minori, giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile, e ex percettori del reddito di cittadinanza che non integrino i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione).

La spettanza dell'agevolazione è subordinata a due condizioni relative all'incremento occupazionale.

In primis, l'agevolazione spetta se il numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, è superiore al numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupati nel precedente periodo d'imposta.

Contestualmente, l'incremento occupazione di cui sopra, al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, deve rilevare un numero di lavoratori (inclusi quelli a tempo determinato) superiore al numero dei lavoratori mediamente occupati nel periodo di imposta precedente.

In sintesi, **l'agevolazione spetta solo se, al termine del periodo d'imposta agevolato, l'incremento del numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato è accompagnato dall'incremento del numero complessivo dei lavoratori dipendenti.**

PACE CONTRIBUTIVA

Ai fini del computo, il Decreto Ministeriale precisa che:

- gli incrementi occupazioni determinati da operazioni di riorganizzazione (per es.: fusione o scissione) o di trasferimento di azienda sono da considerarsi neutri;
- non sono computabili i lavoratori distaccati all'estero anche se assunti a tempo indeterminato per tutta la durata del distacco;
- sono computabili le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine;
- i lavoratori a tempo parziale devono essere considerati in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate;

Nel costo del personale effettivamente sostenuto dall'impresa sono ricompresi:

- i salari e gli stipendi;
- gli oneri sociali a carico della società da corrispondere ai vari enti previdenziali e assicurativi (INPS e INAIL);
- gli accantonamenti a eventuali fondi di previdenza integrativi diversi dal TFR e previsti in genere dai CCNL.

Infine, sono esclusi dalla quantificazione del costo le seguenti voci del conto economico:

- i buoni pasto;
- spese per l'aggiornamento professionale dei dipendenti;
- costi per servizi di vitto e alloggio dei dipendenti in trasferta;
- costi relativi alle auto aziendali concesse in uso promiscuo ai dipendenti.

Pace Contributiva.

Con la circolare n.69 dello scorso 29 maggio 2024, l'Inps ha fornito le indicazioni operative utili all'applicazione della disciplina dell'istituto del riscatto di periodi non coperti da contribuzione reintrodotta dalla legge di Bilancio 2024 per il biennio 2024-2025.

La facoltà di **riscatto** è riconosciuta in favore dei **lavoratori dipendenti (iscritti AGO), agli iscritti alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e alla Gestione separata, privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e non già titolari di pensione.**

Sono escluse, pertanto, le Casse per i liberi professionisti, gli ordinamenti previdenziali di Stati esteri o i Fondi di previdenza dell'Unione europea.

PACE CONTRIBUTIVA

Il periodo non coperto da contribuzione può essere ammesso a riscatto nella misura massima di cinque anni, anche non continuativi.

Il periodo deve collocarsi in epoca successiva al 31 dicembre 1995 e precedente al 1° gennaio 2024 e deve essere compreso tra l'anno del primo accredito e l'ultimo accredito delle gestioni previdenziale previste dalla norma, non nella gestione in cui si intende riscattare.

Sono riscattabili soltanto i periodi non soggetti a obbligo contributivo. Ne consegue che la facoltà di riscatto non può essere esercitata per recuperare periodi di svolgimento di attività lavorativa con obbligo di versamento contributivo. Tale preclusione opera necessariamente anche nei casi in cui l'obbligo contributivo si sia già prescritto.

I periodi riscattati sono parificati a periodi di lavoro e sono utili ai fini del conseguimento del diritto a pensione e per la determinazione della relativa misura.

L'acquisizione di anzianità ante 1996 anche successiva al riscatto determina l'annullamento d'ufficio del riscatto con la restituzione dell'onere.

I periodi oggetto di riscatto saranno valutati secondo il "sistema contributivo". L'onere relativo è, quindi, determinato con il meccanismo del calcolo a "percentuale", applicando l'aliquota contributiva di finanziamento in vigore alla data di presentazione della domanda nella Gestione pensionistica ove opera il riscatto.

La base di calcolo dell'onere è costituita dalla retribuzione assoggettata a contribuzione nei 12 mesi meno remoti rispetto data della domanda per l'aliquota contributiva vigente nella gestione in cui è chiesto il riscatto, il tutto rapportato al periodo oggetto di riscatto.

Termine ultimo per l'esercizio della domanda di riscatto è il 31 dicembre 2025.

Possono presentare la domanda di riscatto il diretto interessato o i suoi superstiti o, entro il secondo grado, i suoi parenti e affini. Il contributo versato è deducibile dal reddito complessivo.

Per i lavoratori del settore privato, la domanda di riscatto può essere presentata anche dal datore di lavoro dell'assicurato, che può sostenere il relativo onere destinando, a tale fine, i premi di produzione spettanti al lavoratore. In tale caso, l'onere versato è deducibile dal reddito di impresa e da lavoro autonomo.

PACE CONTRIBUTIVA

L'onere di riscatto può essere versato in unica soluzione o in un massimo di 120 rate mensili, ciascuna di importo non inferiore a 30 euro, senza applicazione di interessi per la rateizzazione e il saldo deve avvenire entro la decorrenza della pensione.

In caso di interruzione dei pagamenti viene riconosciuto il periodo per l'importo versato.

DECONTRIBUZIONE SUD

DECONTRIBUZIONE SUD prorogata al 31 dicembre 2024.

Lo scorso 25 giugno, la Commissione Europea ha confermato la proroga al 31 dicembre 2024 della Decontribuzione Sud.

Tale misura, legata al quadro temporaneo Ue sugli Aiuti di Stato, prevedeva l'esonero contributivo per le assunzioni di personale nella misura del 30% per le imprese con sede in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia fino al 30 giugno 2024. Tale proroga permetterà alle aziende del Mezzogiorno di usufruire di ulteriori 6 mesi di esonero contributivo.

DETASSAZIONE TURISMO

Cessazione della DETASSAZIONE TURISMO.

Dal 30 giugno 2024 non è più fruibile il trattamento integrativo speciale nel settore turistico, ricettivo e termale. La misura consisteva in un trattamento, che non concorre a formare il reddito, pari al 15% delle retribuzioni corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di straordinario effettuate nei giorni festivi.

A decorrere dal 1° luglio 2024 i lavoratori non potranno più usufruire di questo beneficio e si ritornerà all'applicazione della tassazione ordinaria, e della ordinaria imposizione previdenziale.

Garante privacy: nuove linee guida per la gestione della posta elettronica nel contesto lavorativo.

Con il provvedimento del 6 giugno, il Garante per la protezione dei dati personali ha fornito il proprio indirizzo circa i programmi e servizi informatici di gestione della posta elettronica nel contesto lavorativo ed il trattamento dei metadati delle e-mail dei dipendenti.

Le indicazioni contenute nel documento riguardano ed intendono per metadati gli indirizzi e-mail del mittente e del destinatario, gli indirizzi IP dei server, gli orari di invio, di ritrasmissione o di ricezione, la dimensione del messaggio, la presenza e la dimensione di eventuali allegati e, in certi casi, anche l'oggetto del messaggio.

L'Autorità ha così rilevato il rischio che, in ambito lavorativo, i programmi e servizi informatici per la gestione della posta elettronica possano raccogliere i metadati relativi all'utilizzo degli account di posta elettronica in uso ai dipendenti, conservandoli per un esteso arco temporale.

Secondo il Garante, dal momento che i lavoratori non sono consapevoli di tale raccolta né della relativa tempistica, tale circostanza potrebbe comportare un indiretto controllo a distanza dell'attività degli stessi, richiedendo l'esperimento delle garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori (accordo sindacale o autorizzazione dell'ispettorato territoriale del lavoro).

Il garante ritiene che le predette garanzie non trovino applicazione qualora l'attività di raccolta e la conservazione dei metadati necessari al funzionamento delle infrastrutture del sistema della posta elettronica, venga effettuata per un periodo limitato, comunque non superiore ai 21 giorni. L'eventuale conservazione per un termine più ampio potrà essere effettuata solo in particolari condizioni che ne rendano necessaria l'estensione, comprovando le specificità della realtà tecnica e organizzativa del titolare.

Spetta inoltre al titolare del trattamento adottare tutte le misure tecniche ed organizzative al fine di:

- assicurare il rispetto del principio di limitazione della finalità;
- monitorare l'accessibilità selettiva da parte dei soli soggetti autorizzati e adeguatamente istruiti;
- monitorare la tracciatura degli accessi effettuati.

Diversamente, nelle ipotesi di raccolta generalizzata e conservazione dei log di posta elettronica per un lasso di tempo più esteso, il datore di lavoro sarà tenuto ad espletare le richiamate procedure di garanzia previste dallo Statuto dei Lavoratori.

In ogni caso, il garante della privacy invita i titolari del trattamento/datori di lavoro a verificare che la raccolta e la conservazione dei log avvengano nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza nei confronti dei lavoratori e che i lavoratori siano stati adeguatamente informati sul trattamento dei dati personali relativi alle comunicazioni elettroniche che li riguardano.

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

RINNOVO PUBBLICI ESERCIZI

Rinnovo Pubblici Esercizi.

In data 05.06.2024 è stata siglato il rinnovo del CCNL Pubblici Esercizi.

Tra le novità principali è stato previsto l'incremento della paga base, suddivisa in 4 tranches a partire da giugno 2024 e fino a dicembre 2027.

Gli aumenti possono considerarsi assorbibili da elementi concessi a titolo di superminimo assorbibile.

LIV.	Paga base	Giugno 2024	Settembre 2025	Settembre 2026	Giugno 2027	Dicembre 2027	Aumento totale	Paga base dicembre 2027
Qa	1.706,48	82,22	65,78	65,78	49,33	65,78	328,88	2.035,36
Qb	1.540,98	74,25	59,40	59,40	44,55	59,40	296,99	1.837,97
1	1.396,07	67,26	53,81	53,81	40,36	53,81	269,06	1.665,13
2	1.230,58	59,29	47,43	47,43	35,57	47,43	237,16	1.467,75
3	1.130,82	54,48	43,59	43,59	32,69	43,59	217,94	1.348,75
4	1.037,75	50,00	40,00	40,00	30,00	40,00	200,00	1.237,75
5	939,96	45,29	36,23	36,23	27,17	36,23	181,15	1.121,11
6s	883,51	42,57	34,05	34,05	25,54	34,05	170,27	1.053,78
6	862,97	41,58	33,26	33,26	24,95	33,26	166,32	1.029,28
7	774,7	37,33	29,86	29,86	22,40	29,86	149,30	924,01

PREMIO DI RISULTATO.

Le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale.

Qualora non venga definito un accordo sul premio di risultato entro il

RINNOVO PUBBLICI ESERCIZI

31.10.2026, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di novembre 2027, i seguenti importi:

LIV.	Euro
A, B	186,00
1, 2, 3	158,00
4, 5	140,00
6S, 6, 7	112,00

Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente C.C.N.L., che venga riconosciuto successivamente all'1.6.2024.

In alternativa, a seguito di accordo aziendale/territoriale, l'azienda destinerà la somma di euro 140,00 a strumenti di welfare di cui alla normativa vigente. Tale somma sarà riproporzionata per il personale a tempo parziale.

FONDO EST.

Il Fondo EST è destinato a tutti i lavoratori a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, e ai lavoratori a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione.

Attualmente il contributo ammonta a 12€ a carico del datore. A decorrere dall'1.1.2027, il contributo obbligatorio a favore del Fondo è incrementato di 3€ mensili a carico del datore di lavoro.

QUAS

Attualmente l'importo dovuto ammonta a 340€ a carico dell'azienda e in euro 50€ a carico del dipendente.

A decorrere dall'1.1.2025, il contributo a carico del datore è incrementato di 20€ e a decorrere dall'1.1.2026 il contributo è ulteriormente incrementato di altri 20€.

MATURAZIONE TREDICESIMA.

Per i periodi di congedo di maternità e paternità ("alternativo" e "obbligatorio") nonché i periodi di congedo parentale devono essere computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità.

MATURAZIONE QUATTORDICESIMA.

A far data dalla sottoscrizione del presente Contratto (05/06/2024) i periodi di congedo di maternità e di paternità (“alternativo” ed “obbligatorio”), devono essere computati ai fini della integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità. A far data dall’1.12.2027 i periodi di congedo parentale saranno computati ai fini della integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità.

MATURAZIONE PERMESSI ROL.

I permessi non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione come avviene fino ad ora. Tuttavia, i periodi di congedo per maternità, per paternità e di congedo parentale sono utili ai fini della maturazione.

ALLATTAMENTO.

I riposi giornalieri per allattamento sono utili ai fini della integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, della quattordicesima, delle ferie e dei permessi ROL.

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE.

La normativa (art. 24 D.Lgs. 80/2015) prevede che le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi.

La lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l’indicazione dell’inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l’inserimento nei percorsi.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell’anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del T.F.R.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un’indennità corrispondente all’ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

L’indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all’Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

RINNOVO PUBBLICI ESERCIZI

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni dalla data di inizio del percorso. In caso di fruizione oraria essa è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

In aggiunta alla normativa sopra citata il rinnovo del CCNL prevede che tale congedo può essere prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione di fatto a carico datore.

CCNL METALMECCANICA

CCNL METALMECCANICA: minimi ed elemento perequativo.

ADEGUAMENTO MINIMI GIUGNO 2024.

A decorrere dal 1° giugno 2024 i nuovi minimi retributivi sono i seguenti:

LIV.	Minimo
A1	2.800,71
B3	2.735,18
B2	2.449,99
B1	2.283,65
C3	2.130,56
C2	1.989,38
C1	1.948,18
D2	1.906,99
D1	1.719,67

A decorrere dall'1/1/2017, gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi della retribuzione, eventualmente concordati in sede aziendale successivamente a tale data ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).”

CCNL METALMECCANICA

L'incremento dei minimi si applica anche alle indennità di trasferta e di reperibilità nella seguente misura:

Misura dell'indennità	Dal 1° giugno 2024
Trasferta intera	49,68
Quota per il pasto meridiano o serale	12,89
Quota per il pernottamento	23,90

Livello	Compenso Giornaliero			Compenso Settimanale		
	16 ore (GIORNO LAVORATO)	24 ORE (GIORNO LIBERO)	24 ORE FESTIVE	6 GIORNI	6 GIORNI CON FESTIVO	6 GIORNI CON FESTIVO E GIORNO LIBERO
D1-D2-C1	5,69	8,56	9,25	37,00	37,68	40,56
C2-C3	6,78	10,64	11,41	44,52	45,29	49,15
B1 E SUPERIORE	7,78	12,81	13,48	51,72	52,39	57,42

ELEMENTO PEREQUATIVO.

Ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio - 31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione), deve essere corrisposto con la retribuzione del mese di giugno, l'elemento perequativo lordo di 485,00 euro o fino a concorrenza, in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL.

Tale importo non incide sul trattamento di fine rapporto.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

CCNL PMI CONFAPI: aumenti dei minimi.

ADEGUAMENTO MINIMI GIUGNO 2024

- A decorrere dal 1° giugno 2024 i nuovi minimi sono i seguenti:

MINIMI RETRIBUTIVI		
Livello	Aumenti dal 1° giugno 2024	Minimi CCNL dal 1° giugno 2024
9Q	€ 192,68	€ 2.985,18
9	€ 192,68	€ 2.985,18
8Q	€ 173,26	€ 2.684,27
8	€ 173,26	€ 2.684,27
7	€ 159,32	€ 2.468,33
6	€ 148,50	€ 2.300,75
5	€ 138,51	€ 2.145,87
4	€ 129,30	€ 2.003,23
3	€ 123,93	€ 1.920,00
2	€ 111,70	€ 1.730,47
1	€ 101,14	€ 1.566,89

A decorrere dal 1° novembre 2017, gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente alla medesima data ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

INDENNITA' DI TRASFERTA E REPERIBILITA'.

A decorrere dal 1° giugno 2024, cambiano anche le indennità di trasferta e di reperibilità previste dal CCNL. Di seguito gli importi:

Indennità di trasferta	Dal 1° giugno 2024
Trasferta intera	49,68
Quota per il pasto meridiano o serale	12,90
Quota per il pernottamento	€24,83

Indennità di reperibilità dal 1° giugno 2024

	16 ore (GIORNO LAVORATO)	24 ORE (GIORNO LIBERO)	24 ORE FESTIVE	6 GIORNI	6 GIORNI CON FESTIVO	6 GIORNI CON FESTIVO E GIORNO LIBERO
1°, 2°, 3° livello	5,69	8,56	9,24	37,00	37,68	40,56
4° e 5° livello	6,78	10,63	11,41	44,52	45,29	49,15
Superiore al 5° livello	7,79	12,81	13,48	51,77	52,44	57,46

HLB, NETWORK OF THE YEAR 2024.

**Se l'unione fa la forza,
in 40.831 siamo fortissimi!**



Siamo orgogliosi di comunicarvi che HLB ha ricevuto il prestigioso titolo di “ NETWORK OF THE YEAR 2024”, in occasione della recente cerimonia di premiazione dell'International Accounting Forum a Londra. Il titolo riflette il grande lavoro e sforzo collettivo e la notevole crescita raggiunta nell'ultimo anno. Together we make it happen.