



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 26 novembre 2024

APPROFONDIMENTI

[Il Bonus Natale rivede i requisiti](#)
di Luca Caratti

NEWS DEL GIORNO

[Rinnovo Ccnl Area meccanica artigianato: sottoscritta l'ipotesi di accordo](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Portale nazionale del sommerso: il D.M. per l'implementazione](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Aggiornamento delle tariffe per l'attività di verifica periodica delle attrezzature di lavoro](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[La facoltà di disdetta del Ccnl spetta solo alle parti stipulanti](#)
di Redazione

ORGANIZZAZIONE STUDI E M&A

[M&A tra studi di consulenza del lavoro: i benefici attesi](#)
di MpO & partners

APPROFONDIMENTI

Il Bonus Natale rivede i requisiti

di Luca Caratti

Si modificano, grazie all'articolo 2, D.L. 167/2024, i requisiti che il lavoratore deve possedere per poter ricevere l'erogazione *una tantum*, per l'anno 2024, di un'indennità di importo pari a 100 euro (c.d. "*Bonus Natale*"). Con questa novella la platea dei destinatari si allarga notevolmente e la spesa ora prevista si attesta a 224,7 milioni di euro ovvero più del doppio rispetto alla dotazione iniziale.

L'Agenzia delle Entrate, successivamente all'emanazione del D.L. 167/2024, fornisce, con la circolare 10 ottobre 2024, n. 19/E, le ultime indicazioni utili per il datore che, in qualità di sostituto di imposta, è tenuto ad erogare il *bonus*.

Come detto si dispone con riguardo, in particolare, all'ambito soggettivo di applicazione della norma, un ampliamento della platea dei beneficiari. Infatti, ora il *bonus* spetta, fermi restando gli altri requisiti, al lavoratore dipendente che abbia almeno un figlio, anche se nato fuori del matrimonio riconosciuto, adottivo, affiliato o affidato, a carico. Si ricorda che sono considerati a carico i soggetti con un reddito complessivo, non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Per i figli di età non superiore a ventiquattro anni il limite di reddito complessivo è elevato a 4.000 euro

Il *bonus* è, pertanto, erogato unitamente alla 13° mensilità al lavoratore dipendente per il quale sussistano congiuntamente le seguenti condizioni:

- abbia, nell'anno d'imposta 2024, un reddito complessivo non superiore a 28.000 euro;
- abbia almeno un figlio fiscalmente a carico, anche se nato fuori del matrimonio riconosciuto, adottivo, affiliato o affidato;
- abbia un'imposta lorda, determinata sui redditi di lavoro dipendente percepiti dal lavoratore, di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, TUIR.

Con le nuove regole, quindi, il *bonus* è riconosciuto al genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico. I tecnici dell'Agenzia specificano che spetterà anche in presenza di figli di età inferiore ai 21 anni che rispettano i criteri reddituali stabiliti dal TUIR (e che, quindi, sono fiscalmente a carico), ancorché non siano più previste le detrazioni per figli a carico.

Pertanto, contrariamente alla formulazione previgente, ai fini della spettanza del *bonus*, non è più richiesto il requisito relativo al coniuge fiscalmente a carico.



Ne deriva, quindi, che il *bonus* in presenza di almeno un figlio fiscalmente a carico (anche se nato fuori del matrimonio riconosciuto, adottivo, affiliato o affidato), spetta al lavoratore dipendente, a prescindere dalla circostanza che questi sia o meno coniugato, legalmente ed effettivamente separato, divorziato, convivente ovvero che appartenga a un nucleo familiare c.d. monogenitoriale.

Il D.L. 167/2024 introduce il nuovo comma 2-*bis* nell'articolo 2-*bis* del Decreto *Omnibus*, per effetto del quale si prevede che l'indennità in argomento «*non spetta al lavoratore dipendente coniugato o convivente il cui coniuge, non legalmente ed effettivamente separato, o convivente sia beneficiario della stessa indennità*».

Nel caso, dunque, di due lavoratori dipendenti, per i quali sussistano i requisiti richiesti dalla norma, l'indennità spetta a uno solo di essi, ove siano:

- coniugati, non legalmente ed effettivamente separati;
- conviventi di fatto ai sensi dell'articolo 1, commi 36 e 37, L. 76/2016.

Si ricorda che si intendono per «*conviventi di fatto*» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile.

Per quanto sopra ne consegue, per converso, che due lavoratori dipendenti genitori di un figlio fiscalmente a carico e, l'uno con l'altra, né coniugati né conviventi nel rispetto delle altre condizioni previste dalla norma, il *bonus* spetta a entrambi.

Per quanto attiene agli adempimenti da porre in essere per ottenere il *bonus* in esame, il sostituto d'imposta pubblico o privato riconosce il *bonus* su richiesta del lavoratore dipendente, che attesta per iscritto di avervi diritto, indicando il codice fiscale del coniuge o del convivente.

Il lavoratore dipendente è tenuto, quindi, a comunicare al sostituto d'imposta – tramite dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà resa ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445 – la sussistenza dei requisiti reddituali e familiari per beneficiare dell'indennità in esame. In particolare, ai fini del rispetto delle disposizioni di cui al nuovo comma 2-*bis* sopra descritto, il lavoratore dipendente, nell'attestazione da rilasciare al datore di lavoro, dichiara che il coniuge, non legalmente ed effettivamente separato, o il convivente (ai sensi della citata L. 76/2016) non sia beneficiario del *bonus*.

Resta fermo, in ogni caso, che il lavoratore può beneficiare dell'indennità nella dichiarazione dei redditi relativa all'anno d'imposta 2024, da presentarsi nell'anno 2025.

Si ricorda, inoltre, che, qualora il lavoratore dipendente abbia beneficiato dell'indennità in assenza dei presupposti richiesti o in misura superiore a quella spettante e non sia più possibile per il sostituto d'imposta effettuare il conguaglio a debito, il lavoratore medesimo



deve restituire l'ammontare del bonus indebitamente ricevuto in sede di dichiarazione dei redditi.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più



Rinnovo Ccnl Area meccanica artigianato: sottoscritta l'ipotesi di accordo

di **Redazione**

Cna, Confartigianato, Casartigiani, Clai, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, [in data 19 novembre 2024, hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo](#) per il rinnovo del Ccnl Area meccanica artigianato, cui fanno capo i lavoratori delle imprese del settore metalmeccanico, dell'installazione di impianti, del settore orafo, argentieri, autoriparazioni e odontotecnici, del restauro e, a partire da questo rinnovo, anche i lavoratori metalmeccanici che svolgono attività subacquee.

Il contratto, che decorre dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2026, prevede aumenti salariali, il riconoscimento di uno scatto di anzianità pari a 10 euro per gli apprendisti a partire da gennaio 2025, l'aumento da 8 a 16 ore della formazione continua per i lavoratori, l'adeguamento dei tempi di preavviso in caso di licenziamento e di dimissioni.

Convegno di aggiornamento

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

Scopri di più



Portale nazionale del sommerso: il D.M. per l'implementazione di Redazione

Il Ministero del lavoro, con [D.M. 170 del 20 novembre 2024](#), al fine di realizzare la tempestiva attuazione delle misure finalizzate a conseguire gli obiettivi del Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso, ha stabilito che entro il 30 maggio 2025 dovranno essere completate le attività volte ad assicurare l'interoperabilità dei dati relativi alle violazioni in materia di lavoro sommerso nonché in materia di lavoro e legislazione sociale all'interno del Portale nazionale del sommerso, di cui all'articolo 10, comma 1, D.Lgs. 124/2004. A tal fine, l'INL, cui compete la gestione del Portale nazionale del sommerso, stipulerà protocolli di intesa con l'Inps, l'Inail, l'Arma dei Carabinieri e la Guardia di Finanza per formalizzare le modalità di accesso al portale da parte di tali soggetti e di condivisione dei verbali ispettivi e ogni altro provvedimento consequenziale all'attività di vigilanza, compresi tutti gli atti relativi a eventuali contenziosi instaurati in relazione ai provvedimenti adottati in sede di accertamento.

EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il percorso pratico di **aggiornamento** continuativo per
la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>





Aggiornamento delle tariffe per l'attività di verifica periodica delle attrezzature di lavoro

di Redazione

Il Ministero del lavoro, con [nota n. 14843 del 20 novembre 2024](#), ha comunicato che – in vista dell'imminente scadenza del biennio 2022-2024 prevista per il 30 novembre 2024 – le tariffe per le attività di verifica periodica delle attrezzature di lavoro di cui all'allegato VII "Verifiche di attrezzature", D.Lgs. 81/2008, sono state aggiornate, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, decreto dirigenziale 23 novembre 2012 (in G.U. n. 279/2012), sulla base dell'indice Istat dei prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati, pari a 1,025%. Pertanto, in allegato alla nota sono disponibili le tabelle riportanti le tariffe aggiornate che saranno pubblicate, a cura dell'Inail, sul portale "Soggetti Abilitati".

Seminario di specializzazione

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

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

La facoltà di disdetta del Ccnl spetta solo alle parti stipulanti

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 17 ottobre 2024, n. 26927, ha stabilito che nel contratto collettivo di lavoro la possibilità di disdetta spetta unicamente alle parti stipulanti, ossia alle associazioni sindacali e datoriali che di norma provvedono anche a disciplinare le conseguenze della disdetta. Pertanto, al singolo datore di lavoro non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo, neppure adducendo l'eccessiva onerosità, ai sensi dell'articolo 1467, cod. civ., conseguente a una propria situazione di difficoltà economica, salva l'ipotesi di contratti aziendali stipulati dal singolo datore di lavoro con sindacati locali dei lavoratori.

OneDay Master

**Licenziamento individuale del
lavoratore. Il GMO**

Scopri di più



M&A tra studi di consulenza del lavoro: i benefici attesi

di **MpO & partners**

Le fusioni e acquisizioni tra studi professionali hanno rappresentato un elemento cruciale nella creazione delle grandi realtà multidisciplinari che dominano oggi il mercato. A partire dalla metà degli anni '90, in Paesi come Australia, Regno Unito e Stati Uniti, sono emerse società professionali quotate in Borsa che hanno accelerato la loro crescita tramite l'acquisizione di migliaia di studi più piccoli.

Anche in Italia, sebbene con una dinamica più recente, le aggregazioni tra studi iniziano a registrare volumi significativi, accompagnate dall'emergere di programmi di acquisizione strutturati da parte di *player* di primo piano.

Diventa, quindi, interessante analizzare le strategie e le motivazioni che portano uno studio professionale, dal grande aggregatore internazionale al piccolo studio individuale, a intraprendere operazioni di M&A, con un focus particolare sui benefici e sulle implicazioni per i consulenti del lavoro.

Nonostante le motivazioni che spingono le aziende a concludere operazioni di M&A siano state ampiamente analizzate nella letteratura economica e strategica, vi sono ancora poche ricerche accademiche dedicate alle operazioni di M&A tra studi professionali, inclusi quelli di consulenza del lavoro. Gran parte degli studi disponibili si concentra su settori affini, come quello dei commercialisti o dei revisori contabili, le cui dinamiche risultano tuttavia applicabili anche agli studi di consulenti del lavoro, per via delle similitudini nella struttura organizzativa e nei servizi offerti.

Ad esempio, Greenwood et al. (1993) hanno analizzato le sinergie derivanti dalle fusioni di società di revisione in Canada; Wootton et al. (2003) si sono focalizzati sulla crescita attraverso fusioni di studi di commercialisti medio-grandi negli Stati Uniti; Alam e Nandem (2010) hanno esplorato le dinamiche delle aggregazioni tra piccoli studi nell'Australia rurale. Pickering (2012), studiando due aggregatori australiani quotati, ha sintetizzato uno schema delle motivazioni che spingono gli studi professionali verso operazioni di M&A, delineando un quadro utile per contestualizzare tali strategie.

Nelle prossime sezioni, queste ultime motivazioni verranno analizzate e contestualizzate rispetto agli studi di consulenza del lavoro, suddividendole in quattro macrocategorie.



Economie di scopo. Questa categoria include le aggregazioni tra entità che forniscono servizi diversi, con l'obiettivo di ampliare l'offerta ai clienti attraverso il *cross-selling*. È il caso di uno studio specializzato in un ambito specifico (ad esempio, gestione del welfare aziendale, relazioni industriali o crisi aziendali) che viene acquisito da un altro studio che non possiede quelle competenze. Allo stesso modo, può trattarsi di due studi con attività diverse ma complementari che decidono di unirsi: ad esempio, uno studio focalizzato su paghe e contributi che si aggrega con uno studio specializzato in contabilità e fiscale. In questa casistica rientra, infatti, anche l'aggregazione volta ad acquisire competenze multidisciplinari, come quelle legali, fiscali o di *compliance*, integrando la consulenza del lavoro con altre specializzazioni utili a offrire ai clienti un servizio più completo e integrato.

Economie di scala. In questo caso, l'aggregazione avviene tra studi che forniscono servizi simili e operano nella stessa area geografica, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza e sviluppare specializzazioni interne. I vantaggi principali includono la riduzione dei costi generali, come quelli relativi al marketing, alla formazione, ai software gestionali (ad esempio, piattaforme per l'elaborazione paghe e contributi) e, in alcuni casi, ai costi di locazione. Inoltre, può consentire l'implementazione di aree specializzate interne, come un dipartimento legale o un'area IT avanzata, migliorando la qualità e la completezza dei servizi offerti.

Un ulteriore vantaggio è la possibilità di industrializzare attività ripetitive, come l'elaborazione delle buste paga, la gestione dei contratti o altri processi amministrativi, aumentando così la marginalità. Questo consente anche di liberare risorse per sviluppare competenze specialistiche all'interno dello studio, focalizzandosi su servizi ad alto valore aggiunto, come la consulenza in ambito welfare o relazioni industriali.

In caso di acquisizione, l'acquirente può mirare non solo all'ottimizzazione operativa, ma anche all'acquisizione di specifiche tipologie di clientela (ad esempio, aziende di settori regolamentati o complessi) o di clienti "prestigiosi", che rafforzino la reputazione e il posizionamento dello studio.

Espansione geografica. Si distingue dalle economie di scala perché l'aggregazione avviene tra studi che offrono servizi simili, ma operano in aree geografiche diverse. Questa strategia è particolarmente utile per gli studi di consulenti del lavoro che desiderano ampliare la loro presenza territoriale per servire clienti con sedi distribuite a livello nazionale o internazionale.

L'espansione geografica può realizzarsi in due modi principali: acquisendo studi in altre aree per coprire nuovi territori, oppure venendo acquisiti da un aggregatore o uno studio più grande che dispone già di una rete di sedi operative. Questo approccio non solo consente di raggiungere un bacino clienti più ampio, ma offre anche l'opportunità di beneficiare delle risorse e delle infrastrutture già esistenti dell'aggregatore.



Altre strategie. L'aggregazione rappresenta una soluzione strategica anche in altri, diversi, contesti, offrendo vantaggi sia per i partner che per il personale dello studio:

- per i partner degli studi più piccoli, l'aggregazione può costituire un valido mezzo di **way-out**, consentendo loro di monetizzare il valore dello studio costruito nel tempo, riducendo il carico di gestione e le responsabilità operative. Questo è particolarmente rilevante nei casi in cui non vi siano successori interni disposti o in grado di prendere il timone, garantendo così un passaggio generazionale ordinato;
- l'aggregazione offre anche **maggiore sicurezza economica e professionale**, sia per i soci che per i dipendenti e collaboratori. Una più ampia organizzazione, frutto dell'aggregazione, può infatti mitigare i rischi legati alle responsabilità individuali, grazie alla condivisione di oneri e decisioni strategiche con una rete più ampia di professionisti;
- in alcuni casi, l'aggregazione rappresenta una vera e propria ancora di salvezza per studi che si trovano in **difficoltà economiche o organizzative**, evitando il rischio di chiusura e preservando le relazioni con i clienti e i posti di lavoro del personale.

I potenziali benefici derivanti dalle aggregazioni tra studi professionali sono molteplici e significativi, spaziando dalle "classiche" aggregazioni singole fino ai programmi di acquisizione strutturati. Questi vantaggi non si limitano all'ottimizzazione economica, ma coinvolgono anche aspetti strategici, organizzativi e operativi che migliorano la competitività e la sostenibilità degli studi nel tempo, nonché la qualità della vita dei partner.

Oltre agli evidenti risparmi e alle opportunità di crescita, l'M&A rappresenta, inoltre, una risposta efficace al problema del passaggio generazionale, una delle sfide più critiche per gli studi professionali. L'aggregazione consente non solo di preservare il capitale umano – dipendenti e collaboratori – e di garantire la continuità del supporto ai clienti, ma anche di tutelare i beni immateriali che costituiscono il cuore dello studio: il brand, le relazioni consolidate con la clientela, il know-how e le competenze sviluppate dal Dominus nel corso degli anni.



CEDI IL TUO STUDIO PROFESSIONALE CON MPO

