



# NEWSLETTER

A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

NOVEMBRE 2023

n. 01



- Nasce CDLNA il Centro Studi dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli
- Le conciliazioni in sede sindacale: valide solo se previste dai contratti collettivi?
- La dichiarazione dei sostituti di imposta e degli intermediari relativa all'anno 2022: l'omesso, il tardivo ed errato invio della dichiarazione

---

# NEWSLETTER

A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

## n. 01

NOVEMBRE 2023

---

### Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli

Via A. De Gasperi 55

80133 Napoli (NA)

**Codice Fiscale** 80017920630

**Tel.** 0815518566

**E-mail** cpo.napoli@consulentidellavoro.it

**Pec** ordine.napoli@consulentidellavoropec.it

### Responsabile

**Francesco Duraccio**

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DI NAPOLI

### Coordinamento

**Francesco Capaccio**

SEGRETARIO DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DI NAPOLI

### Redazione

**Centro Studi dell'Ordine di Napoli**

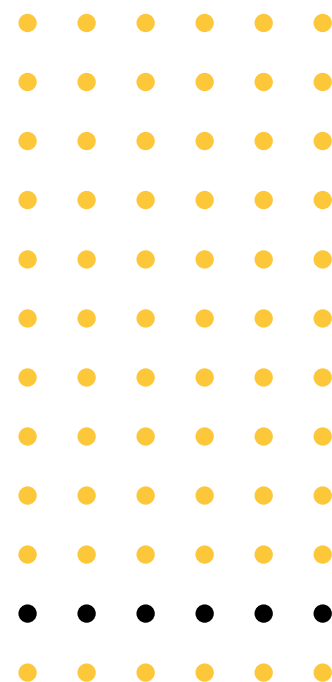
Con la collaborazione di



Associazione Giovani  
Consulenti del Lavoro  
Napoli

### Progetto e realizzazione grafica

**TeleConsul Editore SpA**



# SOMMARIO

## SCENARIO

- 6 Nasce CDLNA il Centro Studi dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli  
Francesco Duraccio

## NOVITÀ DEL PERIODO

- 11 I.N.P.S.
- 13 I.N.A.I.L.
- 14 ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

## LAVORO E PREVIDENZA

- 17 Le conciliazioni in sede sindacale: valide solo se previste dai contratti collettivi?  
Francesco Capaccio
- 20 Il nuovo regolamento in materia di ricorsi amministrativi di competenza dei Comitati INPS  
Pasquale Assisi
- 23 La scelta del CCNL nel nuovo Codice degli appalti  
Giuseppe Gentile
- 27 Clausole sociali e impegni per il bando: pura narrazione o concreta realtà normativa?  
Pierlugi Lanzarotti

- 30 Le misure di inclusione della disabilità nel nuovo codice degli appalti

Carla Napoletano

- 32 La parità di genere del codice degli appalti d.lgs. 36/2003

Anna Pane

- 35 Contratti a termine (post Decreto Lavoro): le istruzioni ministeriali

Ivo Amodio

- 38 Agente sportivo: una professione che, per competenze, dovrebbe includere — di diritto — fra gli esercenti i Consulenti del Lavoro

Francesco Capaccio

## FISCO E TRIBUTI

- 42 La dichiarazione dei sostituti di imposta e degli intermediari relativa all'anno 2022: l'omesso, il tardivo ed errato invio della dichiarazione

Pietro di Nono

- 45 La Comunicazione del "titolare effettivo" al registro delle imprese

Massimiliano De Bonis

- 49 La flat tax incrementale: caratteristiche e criticità in vista della chiusura dell'anno d'imposta

Luigi Carbonelli

- 52 Regime Forfettario e Quadro RS: ratio e criticità

Ettore Franzoni

# SOMMARIO

## **RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE**

56 Il giudice può disapplicare il salario previsto dalla contrattazione collettiva se non conforme al dettato costituzionale

---

57 Dimissioni valide solo se rese attraverso procedura telematica

---

58 L'Ente previdenziale può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro in caso di appalto irregolare

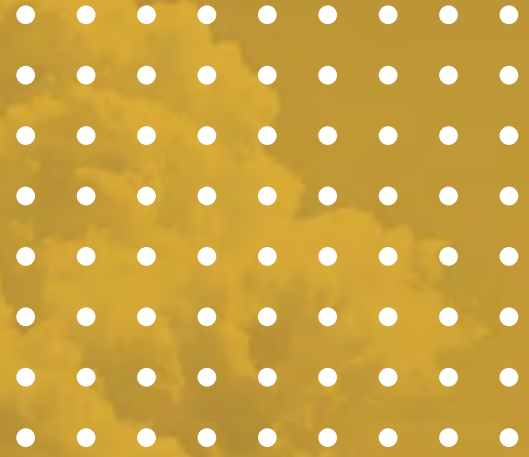
---

59 Ai fini della valutazione della proporzionalità del licenziamento disciplinare è rilevante il disvalore ambientale della condotta del dipendente con ruoli di responsabilità

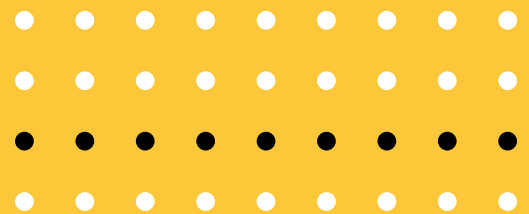
---

60 Il foro competente in caso di lite per smartworking

---



# SCENARIO



n. 01 - NOVEMBRE 2023

**NEWSLETTER**

A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

# Nasce CDLNA il Centro Studi dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli

Il Centro Studi animerà la comunicazione scientifica dell'Ordine a partire dalla pubblicazione della *newsletter* periodica e dalla realizzazione degli eventi formativi che avranno inizio il 17 novembre.

## Francesco Duraccio

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Con il primo numero di questa *newsletter* avviamo un altro dei progetti del nostro nuovo Consiglio Provinciale. Nella prima riunione di consiglio abbiamo, infatti, istituito il Centro studi "CDLNA" che con il proprio lavoro animerà la comunicazione scientifica dell'Ordine. Il Centro studi, che abbiamo fortemente voluto, nasce con l'intenzione di coinvolgere tanti colleghi che abbiano voglia di mettere a disposizione le proprie competenze per valorizzare questo ambizioso progetto. Ma non solo, prevediamo anche di arricchire le nostre attività con il contributo di esperti di vario genere, docenti universitari, tecnici e rappresentanti delle istituzioni, altri professionisti etc. Con l'auspicio che ciò possa stimolare riflessioni e curiosità contribuendo così all'accrescimento del livello culturale della categoria. Pur tuttavia, appunto per il pluralismo di pensiero e di visuali che caratterizzeranno le no-

stre pubblicazioni, non vi è l'ambizione di voler essere l'unico punto di riferimento del lettore donde la precisazione che i contenuti dei singoli articoli, rappresentando il pensiero dell'autore, non possono e non devono avere carattere impegnativo per l'Ordine.

La *newsletter* avrà una periodicità mensile. Sarà pubblicata intorno al 15 di ogni mese e, come avrete modo di constatare già da questo numero, tratterà argomenti di lavoro, di previdenza, di economia e fiscalità d'impresa che saranno affrontati con differenti modalità.

Alcuni articoli saranno dedicati ad argomenti di attualità, altri saranno improntati all'approfondimento, altri ancora con un taglio più tecnico e pragmatico potranno rappresentare un utile supporto per le nostre attività professionali.

Non mancheranno, poi, una panoramica su tutta la produzione di prassi e/o

normativa del periodo ed una rassegna delle più interessanti pronunce giurisprudenziali.

La *newsletter* rappresenterà la colonna portante delle attività scientifiche dell'Ordine, prevediamo, infatti, di far seguire ad ogni numero, o quasi, un evento formativo in presenza i cui temi saranno tratti proprio tra gli argomenti di maggior interesse trattati dalla *newsletter*.

Il primo evento ci sarà il 17 di novembre ed anche qui abbiamo voluto totalmente innovare la modalità organizzativa e realizzativa, creando più di un panel tematico animato da diversi relatori.

Questo mese, abbiamo voluto iniziare affrontando tematiche professionalmente molto rilevanti in questo periodo tra cui quelle riguardanti alcuni aspetti inerenti le aree di interesse dei Consulenti del Lavoro nell'ambito del nuovo codice degli appalti. Un altro argomento riguarda la deflazione del contenzioso, in particolare la conciliazione in sede sindacale delle liti in materia di lavoro alla luce delle ultime pronunce giurisprudenziali. Questo tema in particolare offre lo spunto per far presente che uno degli obiettivi del nuovo Consiglio è quello di dare nuovo impulso alla "Commissione di Certificazione dei Contratti, di conciliazione ed arbitrato" istituita presso l'Ordine. Abbiamo avviato una riorganizzazione dell'assetto e delle attività della Commissione in una logica di maggiore servizio all'utenza, prevedendo la disponibilità per più giorni alla settimana e, come previsto dal regolamento, con la possibilità di riunione anche con modalità a distanza, in videocon-

ferenza, il che risolve quei problemi di logistica che ne impedivano, finora, un più ampio funzionamento. Il tutto con l'ausilio della piattaforma informatica realizzata dalla Fondazione Studi del nostro Consiglio nazionale.

Ottobre è stato il mese dell'insediamento del nuovo Consiglio e del frenetico avvio di tutte le attività ma è stato anche il mese della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro ed a questo voglio dedicare qualche considerazione. Abbiamo avuto occasioni pubbliche per confrontarci su questo tema relevantissimo e sensibile sia punto di vista sociale che economico, ribadendo la necessità di evitare strumentalizzazioni e di assumerci tutti la responsabilità di accompagnare la società verso un cambio culturale. Posto che anche una sola morte sul lavoro merita tutta l'attenzione, il rispetto e l'impegno per essere evitata, registriamo dalla relazione annuale dell'INAIL che le morti per infortuni sul lavoro sono in calo nel mentre la percezione dell'opinione pubblica è totalmente al contrario. Gli infortuni mortali sarebbero ancora di meno se non si considerassero tali quelli in itinere che rappresentano un rischio generico che poco o nulla ha a che vedere con la sicurezza sul lavoro. Altro aspetto da considerare come dato positivo è che le imprese diventano sempre più un luogo sicuro, infatti, circa il 60% degli infortuni mortali sono avvenuti "fuori dall'azienda" e quindi maggiore attenzione deve essere posta a tutela di quei lavoratori impegnati soprattutto nella cantieristica, in questo momento storico in grande espansione per la realizzazione delle opere previste dal

Piano nazionale di ripresa e resilienza. Come Consulenti del Lavoro ci assumiamo la responsabilità promuovere sempre ed in ogni occasione la cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro, di far comprendere che la sicurezza è un investimento di rilevanza sociale e non un costo per l'impresa ma anche di sensibilizzare i lavoratori circa la consapevolezza che un lavoro sicuro dipende anche proprio comportamen-

to e non solo dalle misure di prevenzione adottate dal datore di lavoro. Altrettanto importante sarà l'impegno che, con entusiasmo, ci siamo assunti di aiutare gli studenti di tutti gli istituti secondari di secondo grado della regione a sviluppare una cultura del lavoro sicuro, etico e legale mediante le attività di orientamento che faremo nell'ambito del grande programma Orientalife.



# CDLNA

CENTRO STUDI DELL' ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

LAVORO

PREVIDENZA

FISCO

## 17 NOVEMBRE 2023

DALLE 15:00 ALLE 19:00

### CONVEGNO DI STUDIO

- LE CONCILIAZIONI DEI CONFLITTI DI LAVORO: EVOLUZIONI GIURISPRUDENZIALI
- NUOVO CODICE APPALTI: ASPETTI RILEVANTI IN MATERIA DI LAVORO
- NOVITA' FISCALI E TRIBUTARIE DEL PERIODO

### INTERVENGONO

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO</i>
Giuseppe Patania	<i>Direttore Ispettorato interregionale del Lavoro Sud</i>
Pasquale Assisi	<i>Consigliere CPO</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO</i>
Giuseppe Cantisano	<i>Direttore Ispettorato del Lavoro area Metropolitana di Napoli</i>
Antonio Sorrentino	<i>Coord. Collocamento mirato Napoli</i>
Pierluigi Lanzarotti	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Pietro Di Nono	<i>Consigliere CPO</i>
Massimiliano De Bonis	<i>Centro Studi CDLNA</i>

### CONGRESS HALL RAMADA NAPLES

Via G. Ferraris 40, Napoli

#### REGISTRAZIONE

La partecipazione all'evento attribuisce 4 crediti formativi.  
Le operazioni di accreditamento che inizieranno alle ore 14.30.  
La partecipazione, previa iscrizione da effettuare sul portale **F.CO.**  
è riservata ai primi 300 colleghi che si prenoteranno.



con la partecipazione di

Fon  
AR  
Com



TeleConsul



# NOVITÀ DEL PERIODO



n. 01 - NOVEMBRE 2023



**NEWSLETTER**

PERIODICA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

# I.N.P.S.

## **Messaggio 30 ottobre 2023, n. 3779**

L'Istituto rende note le istruzioni operative e contabili per l'anno 2023 relativamente alla proroga, per le società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria che abbiano usufruito del trattamento di integrazione salariale straordinaria, dell'esonero dal pagamento delle quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro, e dal pagamento del contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, della l. 28 giugno 2012, n. 92".

## **Messaggio 23 ottobre 2023, n. 3713**

L'Istituto annuncia l'avvio dell'indagine per l'analisi e il monitoraggio della soddisfazione e dell'opinione dell'utenza ai fini della riduzione del rischio reputazionale.

## **Messaggio 23 ottobre 2023, n. 3698**

L'Istituto comunica il rilascio di un nuovo applicativo WEB relativo alle modalità di richiesta di iscrizione presentata da soggetti giuridici con l'obbligo di contribuzione alle casse e ai fondi afferenti alla Gestione pubblica.

## **Messaggio 17 ottobre 2023, n. 3632**

L'Istituto fornisce ulteriori precisazioni in merito alla modalità di invio delle istanze di riconteggio dei debiti annullati da parte dei lavoratori autonomi agricoli.

## **Messaggio 17 ottobre 2023, n. 3618**

L'Istituto fornisce istruzioni relative al regime contributivo applicabile alle assunzioni effettuate con contratto di apprendistato di primo livello a decorrere dal 1° gennaio 2023 da parte dei datori di lavoro con numero di addetti pari o inferiore a nove, nonché le relative istruzioni operative per la compilazione del flusso uniemens.

## **Circolare 17 ottobre 2023, n. 87**

L'Istituto fornisce ulteriori chiarimenti in merito ad alcuni profili operativi del nuovo processo di gestione dei pagamenti delle prestazioni integrative della cassa integrazione guadagni straordinaria erogate dal Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

**Messaggio 16 ottobre 2023, n. 3616**

L'Istituto aggiorna, per l'anno 2024, il valore dei tassi da applicare ai prestiti da estinguersi dietro cessione del quinto dello stipendio e della pensione.

**Messaggio 16 ottobre 2023, n. 3607**

L'Istituto fornisce chiarimenti in merito alle modalità di comunicazione, da parte dei beneficiari delle prestazioni pensionistiche e previdenziali, circa l'intenzione di farsi applicare l'aliquota più elevata degli scaglioni annui di reddito e/o di non farsi riconoscere, in misura totale o parziale, le detrazioni d'imposta per reddito, di cui all' articolo 13 del d.P.R.22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR).

**Messaggio 13 ottobre 2023, n. 3596**

L'Istituto fornisce istruzioni operative e contabili circa l'obbligo di versamento, per un periodo di cinque anni, di un contributo aggiuntivo a carico dei giornalisti attivi, titolari di un rapporto di lavoro subordinato, pari all'1% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali che concorre all'incremento del montante contributivo individuale.

**Messaggio 13 ottobre 2023, n. 3595**

L'Istituto fornisce chiarimenti in merito alla permanenza minima dei lavoratori giornalisti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti in cassaintegrazione guadagni straordinaria (CIGS) finalizzata al prepensionamento di cui all' art. 37, comma 1 lettera b) della l. 416/81.

**Messaggio 12 ottobre 2023, n. 3575**

L'Istituto fornisce precisazioni ai datori di lavoro autorizzati alle integrazioni salariali di cui all'articolo 30 del decreto-legge n.48/2023 circa l'obbligo di versamento del contributo addizionale secondo la disciplina prevista dall'articolo 5 del D.Lgs. n. 148/2015.

**Circolare 10 ottobre 2023, n. 86**

L'Istituto fornisce le indicazioni ai soggetti per i quali i debiti contributivi fino a mille euro sono stati annullati (c.d. stralcio mille euro) per poter chiedere all'Istituto il riconteggio dei debiti annullati.

**Messaggio 6 ottobre 2023, n. 3510**

L'Istituto indica le modalità di gestione delle prestazioni del Reddito di cittadinanza sospese per completata fruizione delle sette mensilità ai sensi dell'art. 13, comma 5, del D.L. 48/2023.

### **Circolare 6 ottobre 2023, n. 85**

L'Istituto fornisce le istruzioni circa le modalità di accesso e disciplina dei programmi formativi, di riconversione o riqualificazione professionale per il personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane cui si applica il *"Fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione"*.

### **Circolare 3 ottobre 2023, n. 84**

L'Istituto fornisce integrazioni e chiarimenti alla circ. n. 126/2022 circa l'imponibilità contributiva e la valutabilità ai fini del TFS e del TFR delle voci retributive relative ai dipendenti pubblici del comparto Sanità per il triennio 2019-2021.

### **Messaggio 2 ottobre 2023, n. 3454**

L'Istituto definisce, per il periodo dal 01/10/2023 al 31/12/2023, il valore dei tassi da applicare ai prestiti da estinguersi dietro cessione del quinto dello stipendio e della pensione.

## **I.N.A.I.L.**

### **Circolare 27 ottobre 2023, n. 46**

A seguito del completamento del quadro normativo relativo al riordino ed alla riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici nonché del lavoro sportivo, l'Istituto fornisce le istruzioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori subordinati sportivi e dei titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale a partire dal 1° luglio 2023.

### **Circolare 26 ottobre 2023, n. 45**

L'Istituto estende per il solo anno scolastico/accademico 2023/2024 la tutela assicurativa del personale docente e degli studenti di tutte le scuole e istituti di istruzione, statali e non statali, ricomprendendo in quest'ultima categoria sia le scuole paritarie sia quelle non paritarie.

### **Circolare 23 ottobre 2023, n. 44**

L'Istituto fornisce le istruzioni operative aggiornate relativamente alla sospensione del termine triennale di prescrizione del diritto alle prestazioni.

# ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

## **Circolare 25 ottobre 2023 n. 2**

L'INL ha chiarito che gli obblighi comunicazionali relativi al lavoro sportivo nell'area del dilettantismo (da effettuarsi entro il 30° giorno del mese successivo all'inizio), fino a quando il Registro delle attività sportive, giusta previsione dell'art. 28 comma 5 del D.Lgs. 36/2021, non sarà pienamente operativo, dovranno essere effettuate mediante le consuete modalità al centro per l'impiego (modello UNILAV).

## **Nota 26 ottobre 2023 n. 459**

L'INL, a (parziale modifica) precisazione della circolare 2/2023, ha chiarito che le comunicazioni già effettuate per il tramite del Registro delle attività sportive, alla data di pubblicazione della nota, sono valide. Per quelle future, fino alla piena operatività del Registro, dovranno essere effettuate con le modalità ordinarie (UNILAV).

# TeleConsul

presenta

## eLaborHub

“Molto più di un software paghe”



in collaborazione con



Ordine dei Consulenti del Lavoro  
Consiglio Provinciale di Napoli

2 CREDITI FORMATIVI

## 22 novembre 2023

dalle ore 15:00 alle ore 17:00

**40%**

ISCRIVITI



**DI SCONTO SUL SOFTWARE**

**SOLO PER I PARTECIPANTI ALLA DEMO**



# LAVORO E PREVIDENZA

n. 01 - NOVEMBRE 2023

**NEWSLETTER**

PERIODICA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI



# Le conciliazioni in sede sindacale: valide solo se previste dai contratti collettivi?

L'articolo evidenzia una importante criticità in ordine alla inoppugnabilità dei verbali di conciliazione sottoscritti in sede sindacale, alla luce di una recente ordinanza della Corte di Cassazione che sembrerebbe far rivivere lo spettro di una restrittiva interpretazione del Tribunale di Roma del 2019.

 **Francesco Capaccio**

SEGRETARIO DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI ED AVVOCATO CASSAZIONISTA

La conciliazione sindacale, ex art. 411 comma 3 cod. proc. civ., è espressamente menzionata nell'ultimo comma dell'art. 2113 c.c. Essa, dunque, rientra in quelle c.d. "sedi protette" da cui deriva la sua espressa inoppugnabilità.

La norma del cod. proc. civ., tuttavia, è testualmente molto scarna, limitandosi ad affermare che "se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'art. 410" proseguendo, poi, con la previsione della necessità del deposito del verbale di conciliazione presso l'ITL e da quest'ultimo al Tribunale, ai soli fini, tuttavia, come chiarito dalla giurisprudenza di legittimità<sup>1</sup>, della sua esecutività.

Tale laconicità normativa è stata, dalla giurisprudenza e dalla prassi ministeriale, farcita di contenuti sostanziali, primo fra tutti la necessità della "effettiva assistenza da parte del sindacalista"<sup>2</sup>, oltre, ancorché requisito scontato, la presenza di una *res litigiosa*, almeno potenziale, e la *consapevolezza* in (special modo nel caso di rinunce) da parte del lavoratore.

Si è parlato, infatti, di conciliazioni "informali", proprio perché il loro *iter* non è procedimentalizzato, come — *ex adverso* — previsto per tutte le altre sedi protette, richiamate nel ricordato ultimo comma dell'art. 2113 c.c.

Il panorama delle sedi protette, mercé l'intervento normativo della l. 183/2010

<sup>1</sup> Cfr. Cassazione sentenza n° 9241/1991.

<sup>2</sup> Nel senso che è necessario lo svolgimento di un ruolo attivo e non solo formale o burocratico. Addirittura, qualche sentenza ha ritenuto valida la conciliazione in sede sindacale solo se il sindacalista appartiene all'O.S. cui il lavoratore sia iscritto (Cass. 11.12.1999 n° 13910, Tribunale di Bari 06.04.2022).

— art. 31 —, si è modificato con l'ulteriore procedura di cui all'art. 412-ter cod. proc. civ., rubricato "*altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva*".

Con particolare riferimento a tale ultima disposizione, qualche (isolata) sentenza di merito, fra le quali molto nota quella del Tribunale di Roma n° 4354 del 08.05.2019, è finanche arrivata ad affermare che la conciliazione sindacale, ex art. 411, 3° c., c.p.c., sarebbe inoppugnabile soltanto se prevista dalla contrattazione collettiva ex art. 412-ter.

In buona sostanza il Tribunale capitolino mette in stretta correlazione la conciliazione ex art. 411, comma 3, c.p.c. con l'art. 412-ter, ritenendo che l'unica forma di conciliazione sindacale ammessa nel ns. ordinamento sia quella contemplata dall'art. 412-ter cod. proc. civ.

Da un punto di vista pratico-operativo, si assiste all'inserimento della clausola, all'interno dei verbali, che la conciliazione è stata effettuata in linea con le previsioni di cui all'art. 412-ter.

Trattasi, in molti casi, di una "clausola di stile", piuttosto che di una verifica di carattere sostanziale, evidentemente in ragione dell'espresso richiamo nella nota n° 163/2018 dell'INL che, ai fini del deposito in ITL, ne prevede l'inserimento.

La questione non è, però, come facilmente arguibile, soltanto di stile, arrivando ad interessare profili di carattere sostanziale.

In questo contesto si inserisce la recente ordinanza della Corte di Cassazione n° 25796 del 05.09.2023.

I Giudici di legittimità, con la statuizione *de qua*, hanno ricordato che l'inoppugnabilità delle rinunce e transazioni aventi per oggetto diritti inderogabili, per legge o contratto collettivo, del prestatore, ex art. 2113, u.c., c.c., vada vagliata secondo i consolidati principi della "effettività dell'assistenza sindacale" e della presenza – quanto alle transazioni- delle "reciproche concessioni" di cui all'art. 1965 c.c.

Per l'effetto, hanno sancito il corretto operato della Corte d'Appello che, nell'attenersi ai richiamati principi, con una valutazione di merito (non impugnabile in sede di legittimità), ne aveva escluso la riconducibilità all'alveo delle c.d. "sedi protette" per la mancanza della "effettiva assistenza sindacale", desunta *anche* dalla sede non prettamente sindacale<sup>3</sup> in cui era stato raggiunto l'accordo e dalla mancata previsione di modalità contrattuali collettive cui parametrare tale valutazione, ex art. 412-ter c.p.c.

La Cassazione, ancorché *incidenter tantum*, fa un espresso richiamo alle conciliazioni di cui alle previsioni contrattuali ex art. 412-ter cod. proc. civ.

Ritorna, pertanto, l'interrogativo se la conciliazione in sede sindacale, in assenza di previsioni della contrattazione collettiva, possa essere ritenuta inoppugnabile ovvero soggetta all'ordinario sistema di oppugnabilità di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 2113 c.c.<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Sebbene non ne abbia escluso in assoluto la possibilità di sottoscrizione in tale luogo (*id*: Prefettura), *cfr.* punto 6 dell'ordinanza.

<sup>4</sup> Termine decadenziale di 6 mesi, decorrenti dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

La questione non è di poco conto se solo si pensa che le modifiche apportate, sia dalla L. 92/2012 che dal D.Lgs. 23/2015, al c.d. "regime di stabilità reale" hanno impattato sul regime di decorrenza della prescrizione che, secondo l'ordinanza della Corte di Cassazione n° 26246 del 06.09.2022, il *dies a quo* parte dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Pertanto, il sistema delle conciliazioni, anche in corso di rapporto, ha ricevuto una nuova *vis vitalis*, rappresentando un valido strumento di cristallizzazio-

ne delle posizioni (economiche) lavorative.

Nell'attesa che si formi un consolidato orientamento giurisprudenziale (di legittimità), è bene tener presente lo strumento delle conciliazioni sottoscritte innanzi alle Commissioni di certificazione dei contratti, ex art. 82 del D.Lgs. 276/2003, fra le quali, lo si ricorda, vi sono quelle istituite presso gli Ordini provinciali dei Consulenti del Lavoro, per le quali tale criticità è inesistente.

# Il nuovo regolamento in materia di ricorsi amministrativi di competenza dei Comitati INPS

L'articolo sintetizza la nuova articolazione dei ricorsi INPS anche alla luce dell'avvenuto inglobamento di altri Enti e/o gestioni previdenziali da parte del nostro maggiore Istituto di previdenza.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

L'INPS, con la circ. n. 48 pubblicata il 17 maggio u.s., anche a seguito del nuovo regolamento in materia di ricorsi amministrativi adottato dal proprio Consiglio di amministrazione con deliberazione n. 8 del 18 gennaio 2023, ha fornito alcune importanti indicazioni in merito alla disciplina dei ricorsi ai Comitati. La necessità di una nuova regolamentazione trova fondamento nella volontà e nell'esigenza di riordinare e disciplinare la gestione dei ricorsi a seguito della soppressione di alcuni Enti previdenziali con conseguente attribuzione all'INPS delle relative funzioni oltre che all'ampliamento del numero dei Comitati che operano presso l'Istituto. *In primis*, con la circ. n. 48/2023 viene evidenziato che il ricorso può essere presentato, in via telematica, direttamente dal soggetto interessato, per il tramite di Intermediari abilitati ovvero attraverso gli Istituti di patronato. Forme residuali di trasmissione, quale

la posta elettronica certificata, possono essere utilizzate solo ed esclusivamente nel caso in cui per la problematica oggetto di ricorso non esista una procedura telematica dedicata. Nel caso in cui il ricorso venga trasmesso da un Intermediario è necessario che lo stesso sia in possesso di apposito mandato firmato dal ricorrente ed il ricorso contenga la firma del soggetto che trasmette.

Fermi restando i diversi termini entro i quali è possibile inoltrare i ricorsi (termini che vengono riepilogati nel documento di prassi in commento. In estrema sintesi: 90 giorni ovvero 30 giorni nel caso del termine ridotto per il ricorso ai Comitati di vigilanza), INPS ribadisce che nel computo dei giorni non va considerato il giorno in cui cade il momento iniziale del termine e se il termine scade in giorno festivo lo stesso è prorogato al giorno seguente non festivo.

Ma quali sono le eventuali cause di inammissibilità di un ricorso?

- Ricorso presentato in modalità cartacea;
- Ricorso rivolto ad impugnare un atto emanato da un soggetto diverso dall'Istituto (nel caso in cui il ricorso sia stato indirizzato ad un Comitato non competente per materia si riterrà regolarmente presentato con onere del Comitato di trasferirlo a chi di competenza);
- Ricorso carente di uno o più elementi essenziali;
- Ricorso presentato prima che sia emesso il provvedimento contestato;
- Ricorso presentato da persona non legittimata ad agire;
- Ricorso presentato oltre i termini di decadenza.

Il ricorso è invece improcedibile se, successivamente alla sua presentazione, sopravvengano cause che facciano venire meno l'interesse concreto ed attuale alla modifica dell'atto impugnato ovvero qualora, nelle more, sia intervenuto pronuncia giudiziale (seppur non definitiva).

Diverso è il caso della cessata materia del contendere laddove in qualsiasi fase del procedimento l'Istituto adotti un provvedimento pienamente satisfattivo delle pretese del ricorrente.

Al punto 7 della circ. n. 48/2023 l'INPS affronta anche il caso in cui, a seguito di esercizio dell'autotutela, l'atto possa essere riesaminato. Tale fattispecie è configurabile fino al momento in cui il ricorso non venga inserito nell'ordine del giorno della seduta del Comitato.

Per quel che concerne la lavorazione del ricorso le Strutture territoriali, ov-

vero le Direzioni centrali per le materie di loro competenza, trasmettono, al termine della necessaria istruttoria, il fascicolo elettronico alla Segreteria del Comitato competente avendo cura di integrare gli atti prodotti dal ricorrente con una relazione istruttoria analitica e completa di tutta la documentazione a corredo in uno allo schema di proposta per la possibile deliberazione.

Il ricorso va deciso entro il termine di 90 giorni dalla data di ricezione dello stesso così come "certificata" dal protocollo informatico. Con una discutibile e non condivisibile affermazione al punto 9 del documento in esame INPS afferma che il Comitato può esaminare i ricorsi e assumere le decisioni anche dopo la scadenza del termine di cui sopra.

Deciso il ricorso i segretari dei Comitati trasmettono, sempre in via telematica, le deliberazioni alla Struttura territoriale che provvederà a dare esecuzione al dispositivo. Nel caso in cui si evidenzino dei profili di illegittimità delle decisioni assunte dai Comitati, il Direttore generale ovvero, nei casi previsti, il Direttore territoriale, può sospendere l'esecuzione delle decisioni entro 5 giorni dalla deliberazione. In tal caso la sospensione deve essere comunicata al ricorrente, al Comitato deliberante ed all'eventuale soggetto che ha trasmesso il ricorso (ad esempio il CdL). Entro 90 giorni dalla sospensione della decisione il Consiglio di Amministrazione dell'INPS procede dando esecuzione ovvero annullando la deliberazione adottata oggetto di sospensione. Anche il tal caso per il computo dei giorni si applica il criterio evidenziato sopra. Tutte le comunicazioni inerenti i ricor-

si, sia relative alla fase interlocutoria che a quella decisionale, vanno inoltrate esclusivamente con modalità telematica. Nella fase istruttoria la prima verifica sarà necessariamente quella inerente all'eventuale intervenuta decadenza dell'azione giudiziaria e/o prescrizione del diritto così come stabilito

dalle rispettive normative di cui trattasi.

In ultimo, l'INPS con la circ. n. 48/2023 invita le varie Strutture centrali e territoriali a monitorare le giacenze e l'andamento del contenzioso al fine di intervenire in modo efficace ed efficiente per la deflazione del contenzioso.

# La scelta del CCNL nel nuovo Codice degli appalti

L'articolo illustra il contenuto dell'art. 11 del nuovo "Codice dei contratti pubblici" (D.Lgs. n. 36/2023), evidenziando le criticità applicative dell'articolato normativo, anche alla luce dei primissimi chiarimenti forniti dall'ANAC.

 **Giuseppe Gentile**

DOCENTE DI DIRITTO DEL LAVORO NELL'UNIVERSITÀ DI NAPOLI FEDERICO II, AVVOCATO GIUSLAVORISTA

Con il D.Lgs. 31 marzo 2023, n.36 — attuativo della legge delega 21 giugno 2022, n.78 — il legislatore ha emanato il nuovo "Codice dei contratti pubblici" aderendo ad una *policy* di maggiore semplificazione delle norme di settore.

In tale contesto viene in rilievo l'art. 11 che detta una peculiare disciplina di tutela in favore del personale impiegato nelle concessioni e negli appalti (e subappalti) pubblici. La novella prevede l'obbligo in capo all'operatore economico di "applicare", nei confronti del personale dipendente impiegato nell'appalto e/o concessione, il contratto collettivo nazionale e territoriale di lavoro (d'ora in poi CCNL), sottoscritto dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente

più rappresentative sul piano nazionale (c.d. *leader*), del settore connesso all'attività oggetto dell'appalto o della concessione (e non dell'attività prevalentemente esercitata dall'impresa in appalto)<sup>1</sup>. A tale fine, le stazioni appaltanti sono tenute ad inserire, nei bandi di gara, un puntuale riferimento al predetto CCNL<sup>2</sup>.

Il combinato disposto dei primi due commi mira, così, a restringere fortemente le ipotesi in cui, dati i numerosi contratti collettivi applicabili in un medesimo settore, l'operatore economico possa optare per un CCNL che non garantisce al lavoratore le migliori tutele economiche e normative.

Circa i criteri di individuazione del CCNL da parte delle stazioni appaltanti, la norma non fornisce alcuna

1 "Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente" (comma 1).

2 "Nei bandi e negli inviti le stazioni appaltanti e gli enti concedenti indicano il contratto collettivo applicabile al personale dipendente impiegato nell'appalto o nella concessione" (comma 2).

indicazione ma è l'Autorità Nazionale Anti Corruzione, nella sua primissima nota illustrativa, a dare un costruttivo riscontro alla questione<sup>3</sup>, con una analitica ricostruzione dei vari momenti che le stesse dovranno osservare<sup>4</sup>.

Con riferimento alla individuazione del CCNL "comparativamente" leader, la nota illustrativa, nel richiamare le istruzioni fornite dal Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n° 27/2015 e conformemente alla giurisprudenza di legittimità, individua gli indici sintomatici della rappresentatività: numero dei lavoratori occupati, numero delle imprese associate, diffusione territoriale e numero dei contratti sottoscritti. Un ulteriore elemento è dato dalla eventuale esistenza di tabelle del costo di lavoro elaborate dal Ministero del Lavoro con riferimento ad un determinato contratto, nonché dalla composizione del Consiglio del CNEL cui, com'è noto, partecipano le OO.SS. e datoriali più rappresentative. Degna di nota è anche la disposizione del successivo comma 3, il quale — onde evitare censure di incostituzionalità della locuzione "è applicato" rubricata nel richiamato comma 1, stante l'indirizzo consolidato secondo cui l'art. 39, comma 1, Cost. non con-

sente di poter imporre al datore di lavoro "l'applicazione" di un contratto collettivo di diritto comune, salvo il caso in cui lo stesso abbia aderito ad una organizzazione sindacale firmataria di quel contratto collettivo — specifica che l'operatore economico può anche applicare un contratto collettivo differente purché "garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente".

A rafforzare l'effettività di tale articolato viene poi previsto che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, prima di procedere all'affidamento o all'aggiudicazione, dovranno acquisire una dichiarazione con la quale l'operatore economico si impegna ad applicare il CCNL indicato nel bando, ovvero, in alternativa, a rilasciare una "dichiarazione di equivalenza" delle tutele, che sarà verificata con le modalità di cui all'art. 110 del Codice (comma 4)<sup>5</sup>.

Tale garanzia dovrà essere assicurata anche in favore dei dipendenti degli operatori economici subappaltatori (comma 5)<sup>6</sup>.

L'ANAC fornisce chiarimenti anche su questo importante punto, precisando che la dichiarazione di equivalenza deve dimostrare che il diverso CCNL

3 ANAC, Delibera n. 309 del 27 giugno 2023 - Bando tipo n.1 - 2023.

4 Cfr. par. 7 della Delibera n. 309/2023 cit.

5 L'art. 110 del Codice (rubricato "Offerte anormalmente basse") regola i criteri di valutazione che le stazioni appaltanti devono osservare in ordine alla congruità, serietà, sostenibilità e realizzabilità della migliore offerta che, in base a elementi specifici, appaia anormalmente bassa.

6 A chiusura dell'impianto di garanzia del rispetto delle tutele economiche, il comma 6 prevede infine un meccanismo sostitutivo, a carico delle stazioni appaltanti, nel pagamento delle retribuzioni ai lavoratori dell'appaltatore e del subappaltatore che ne abbiano segnalato il ritardo, che agisce in modo automatico e diretto qualora alla segnalazione non sia seguita, da parte dell'affidatario, una contestazione formale e motivata della stessa entro i termini dettati dalla norma. Viene poi previsto un simile meccanismo sostitutivo automatico anche per i casi di inadempienza contributiva risultante dal DURC relativo a personale dipendente dell'affidatario o del subappaltatore, che autorizza la stazione appaltante a trattenere dal certificato di pagamento l'importo corrispondente all'inadempienza per il successivo versamento diretto agli enti previdenziali e assicurativi, compresa la cassa edile.



adottato garantisca tutele equiparabili, e sottolineando che ciò deve riguardare sia le *tutele economiche* che le *tutele normative*, da considerare come un concetto indivisibile, anche se non vi è una disposizione normativa specifica in merito. Allo scopo di effettuare tale comparazione, l'Autorità richiama i parametri già indicati dall'INL con la circ. n. 2 del 28.7.2020, nella quale ai fini del riconoscimento dei benefici normativi e contributivi ex art. 1, comma 1175, l. 27 dicembre 2006, n. 296, l'Ispettorato precisa che il CCNL, liberamente scelto dal datore di lavoro, deve rispettare uno standard minimo. E dunque, per ciò che attiene alla valutazione della *equivalenza economica* dei contratti collettivi, vengono prese a riferimento le componenti fisse della retribuzione globale annua costituite dalle voci: retribuzione tabellare annuale; indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR), a cui andrebbero sommate le eventuali mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima), nonché ulteriori indennità previste.

Mentre invece, per la valutazione di *equivalenza normativa*, vengono presi a riferimento i parametri relativi a: 1) disciplina su lavoro supplementare e clausole elastiche nel part-time; 2) disciplina del lavoro straordinario, in specie sui limiti massimi; 3) disciplina compensativa delle ex festività sopresse; 4) durata del periodo di prova; 5) durata del periodo di preavviso; 6) durata del periodo di comporto; 7) malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità; 8) maternità ed eventua-

le riconoscimento di un'integrazione delle indennità per astensione obbligatoria e facoltativa; 9) monte ore di permessi retribuiti; 10) bilateralità; 11) previdenza integrativa; 12) sanità integrativa.

La stazione appaltante può considerare sussistente l'equivalenza delle tutele normative anche in presenza di piccole differenze in un numero ristretto di parametri che l'ANAC indica con due come limite massimo accettabile. Questo significa che, se tre dei suddetti elementi presentano discrepanze, il contratto individuato dalla stazione appaltante non sarà considerato equivalente dal punto di vista normativo.

Ad una prima analisi non pochi sono i *dubbi* in merito alla metodologia e ai criteri di valutazione della comparazione retributiva e normativa. Quanto al *trattamento normativo* desta, ad esempio, non poche perplessità l'inserimento di alcune componenti (bilateralità, previdenza e sanità integrativa) che sono notoriamente riconducibili alla c.d. *parte obbligatoria* del contratto collettivo, la cui applicabilità viene comunemente delimitata ai soli aderenti alle organizzazioni datoriali sottoscrivitrici di quel contratto, in ossequio al principio di libertà sindacale ex art. 39, comma 1, Cost. avallato dalla giurisprudenza di legittimità. Quanto al *trattamento retributivo*, invece, non viene preso in considerazione, tra le varie voci, il trattamento economico e la funzione previdenziale del c.d. welfare contrattuale.

Ad ogni modo, il nuovo articolato impone oggi un'indagine alquanto complessa in ordine al difficile raffronto tra le diverse componenti morfologi-

che delle summenzionate voci normative ed economiche, che investe anche il ruolo del consulente del lavoro, chiamato a fornire il proprio supporto all'o-

peratore economico nella definizione degli standard contrattuali adeguati ai fini della partecipazione ai bandi di gara pubblici.

# Clausole sociali e impegni per il bando: pura narrazione o concreta realtà normativa?

L'ampliamento del perimetro delle "clausole sociali" nel nuovo Codice degli appalti per garantire, oltre la stabilità occupazionale, le pari opportunità generazionali, di genere e l'inclusione lavorativa. La ritrovata centralità della *lex specialis*?

 **Pierluigi Lanzarotti**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

A valle dell'entrata in vigore del d.lgs. 36/2023 (il nuovo Codice dei contratti pubblici), operativo dal 1 luglio 2023 se pur in regime transitorio fino al 31 dicembre 2023, che disciplina i contratti di appalto e di concessione aventi ad oggetto l'acquisizione di servizi forniture e lavori, ho ritenuto opportuno, attraverso questo contributo, evidenziare alcune delle diverse disposizioni che definiscono e regolamentano sia gli adempimenti finalizzati alla stabilità occupazionale sia quelli finalizzati al raggiungimento dell'inclusione sociale secondo le relative norme di riferimento (per l'inclusione giovanile, femminile, di soggetti svantaggiati) e che disciplinano le c.d. "Clausole sociali".

Come è ormai noto, in questo articolato, il legislatore ha previsto che le stazioni appaltanti (i soggetti, pubblici o privati, che acquistano applicando il Codice dei contratti pubblici) debbano

inserire nella disciplina di gara delle specifiche clausole sociali finalizzate a garantire e favorire la stabilità occupazionale del personale impiegato nonché finalizzate all'inclusione sociale di determinate categorie svantaggiate. Si tratta dell'ennesima riscrittura di una normativa tanto nevralgica quanto problematica, che cerca di perseguire, tra gli altri, l'obiettivo della semplificazione attraverso una risistemazione complessiva della materia, che pur se si lascia apprezzare per la maggiore intelligibilità del suo contenuto residua ancora forti riserve, espresse anche dalle parti sociali (e non solo), attesa l'esistenza di una pluralità di disposizioni, sparse qua e là nel testo, che sicuramente non agevolano la stazione appaltante nella predisposizione degli atti di gara né, tantomeno, l'operatore economico nella formulazione dell'offerta.

Tra le norme del nuovo codice depu-

tate a veicolare le "Clausole Sociali" nella fase dell'aggiudicazione del contratto si rinvergono, principalmente, gli artt. 57 e 108.

L'art. 57 (che, in tutta evidenza, richiama l'art. 50 del D.Lgs. n. 50/2016 con qualche lieve ma significativa variazione) è collocato tra gli istituti e le clausole comuni dell'appalto e sancisce l'obbligo, per i contratti di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, di riportare specifiche clausole sociali con le quali siano richieste misure, come requisiti necessari dell'offerta, volte a garantire le pari opportunità generazionali, di genere, di inclusione lavorativa per le persone con disabilità e svantaggiate e la stabilità occupazionale del personale impiegato, nel rispetto dei principi dell'Unione europea. L'articolo in argomento, diversamente da quanto stabilito nella previgente normativa, presenta le clausole sociali come ampi obiettivi finalizzati all'inclusione ed alle pari opportunità (esistono quindi diverse e specifiche clausole sociali nel D.Lgs. 36/2023), non riferite solo ed unicamente all'obiettivo della stabilità occupazionale.

L'articolo 108, invece, uno dei "cuori pulsanti" del Codice perché legifera sui criteri di aggiudicazione (fa parte del Titolo V, appunto sulla Selezione delle offerte), ripristina i criteri premiali per le aziende che promuovono la parità di genere. Al comma 7, così come modificato dal D.L. 29 maggio 2023, n.51 convertito dalla l. n. 87/2023, si legge infatti: *"Al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da at-*

*tribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs. 198/2006".*

Apparentemente le due previsioni, come è stato fatto notare da più parti, sembrano entrare facilmente in conflitto: se infatti da un lato si conservano i livelli occupazionali, che di fatto tendono a mantenere lo *status quo* è evidente che non si può agire per un rinnovamento della forza-lavoro in chiave di pari opportunità e per far spazio all'inclusione sociale. La *ratio*, invece, a parere di chi scrive, va ricercata nel fatto che le esigenze di stabilità occupazionale non si pongono necessariamente in tutte le tipologie di appalti e/o affidamenti, per esempio in quelli c.d. "occasional", che sono intrinsecamente destinati ad esigenze contingenti, possono essere previste, in ipotesi marginali ma sistematicamente significative, clausole sociali volte ad incrementare l'occupazione. In altre parole, la previsione delle clausole sociali, che sia obbligatoria o meno, si inserisce, oggi, in un delicato equilibrio tra la tutela dell'iniziativa economica, da un lato, e la garanzia di sopravvivenza del rapporto di lavoro e di promozione di finalità sociali, dall'altro.

Per concludere, da questa breve disamina permangono, comunque, molteplici (e legittimi) dubbi in merito alla effettiva portata ed efficacia delle clausole sociali e della loro corretta applicazione condizionata, sicuramente, dalla stratificazione di disposizioni,

dovuta a continue integrazioni e modificazioni del Codice dei contratti pubblici che, difficilmente, in un sistema di gare pubbliche come il nostro può 'funzionare' senza essere, per l'ennesi-

ma volta, depotenziato dalle pronunce dei giudici amministrativi o, ancora, senza passare per la 'pressa' del Giudice delle Leggi o della Corte di Giustizia UE.

# Le misure di inclusione della disabilità nel nuovo codice degli appalti

Definite le linee guida volte a favorire l'inclusione lavorativa dei soggetti con disabilità nei contratti riservati.

 **Carla Napoletano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Il nuovo codice dei contratti pubblici (D. Lgs. n. 36 del 31/03/2023), all'art. 61 contiene una serie di disposizioni volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in relazione alle procedure afferenti ai contratti "riservati". La definizione di contratti riservati si desume dal comma 1 dell'art. 61 in base al quale *"Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti possono riservare il diritto di partecipazione alle procedure di appalto e quelle di concessione o possono riservarne l'esecuzione a operatori economici e a cooperative sociali e loro consorzi il cui scopo principale sia l'integrazione sociale e professionale delle persone con disabilità o svantaggiate, o possono riservarne l'esecuzione nel contesto di programmi di lavoro protetti quando almeno il 30 per cento dei lavoratori dei suddetti operatori economici sia composto da lavoratori con disabilità o da lavoratori svantaggiati"*. Sempre l'art. 61 al

comma 2 stabilisce che *"Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, come requisiti necessari o come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, meccanismi e strumenti idonei a realizzare le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate"*. A chiarire quali sono questi requisiti ci ha pensato il Dipartimento per le politiche della famiglia pubblicando nella Gazzetta Ufficiale n° 173 del 26/07/2023 il Decreto 20/06/2023 recante linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati. In particolare, per quanto attiene all'aspetto riguardante l'inclusione dei lavoratori disabili, le linee guida individuano innanzitutto quali sono i soggetti che devono essere considerati tali e cioè quelli elencati nell'art. 1 della l. n. 68/99<sup>1</sup>. Le linee guida individuano altresì una

1 A titolo esemplificativo: persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai

serie di strumenti e meccanismi premiali che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti devono prevedere nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, come requisiti necessari ai sensi del nuovo Codice dei Contratti Pubblici. In particolare, all'interno delle linee guida vengono riportati dei veri e propri esempi di clausole contrattuali da utilizzare nella costruzione del disciplinare di gara, al fine di attribuire un punteggio aggiuntivo all'offerente che, ad esempio, per quanto attiene la sfera dei lavoratori disabili, abbia rispettato nell'ultimo triennio gli obblighi di cui alla l. n. 68/99 in materia di lavoro delle persone con disabilità, o ancora che si impegni ad assumere disabili oltre la soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione. In contrapposizione al meccanismo di premialità, le linee guida prevedono una serie di obblighi in capo agli operatori economici. In particolare coloro che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti e non superiore a cinquanta, devono consegnare entro 6 mesi dalla conclusione del contratto una dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, nonché una relazione che chiarisca l'avvenuto assolvimento degli obblighi previsti a carico delle imprese dalla l. n. 68/99, e illustri eventuali sanzioni e provvedimenti imposti a carico

delle imprese nel triennio precedente la data di scadenza della presentazione delle offerte. Tale relazione deve essere trasmessa anche alle rappresentanze sindacali aziendali. In aggiunta a questo obbligo previsto in via generale già dalla l. n. 68/99, le linee guida, al fine di assicurare il più ampio rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, prevedono che l'assolvimento del suddetto obbligo venga richiesto, con espressa previsione nel bando di gara, anche agli operatori economici con più di cinquanta dipendenti. In caso di inadempimento è prevista l'applicazione di penali da commisurarsi in base alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o delle prestazioni dello stesso. Come parametro di riferimento viene fornito l'art. 50, c. 4, ultimo periodo del D.L. n. 77 del 31/05/2021, ove si stabilisce che le penali dovute (ancorché per il ritardato adempimento e su misura giornaliera) possono consistere in una sanzione giornaliera compresa tra lo 0,6 per mille e l'1 per mille dell'ammontare netto contrattuale, senza superare, in ogni caso, complessivamente il 20% dell'ammontare netto contrattuale. In definitiva la *ratio* che si individua da tali previsioni è quella di sostenere e quindi premiare le aziende "virtuose" che favoriscono l'inclusione, all'interno del proprio organico, delle persone con disabilità.

---

portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile; persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL); le persone non vedenti, colpite da cecità assoluta o che hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, nonché le persone sordomute, colpite da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.

# La parità di genere nel codice degli appalti d.lgs. 36/2003

Il presente articolo analizza, alla luce delle recenti modifiche intervenute nella disciplina dei contratti pubblici, gli interventi e le novità introdotte allo scopo favorire il raggiungimento della parità di genere.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Negli ultimi anni, soprattutto nel periodo successivo alla pandemia che ha enfatizzato la disparità delle condizioni lavorative tra uomo e donna, vi sono stati numerosi interventi normativi, anche sulla spinta delle istanze provenienti dalla Commissione Europea, volti a riconoscere maggiori tutele alla donna lavoratrice e a colmare la condizione di disparità di genere che caratterizza l'Italia rispetto alla media europea<sup>1</sup>.

Pertanto, puntare al miglioramento dell'equilibrio in termini di parità di genere rappresenta una importante sfida per il nostro Paese, tanto da costituire uno degli obiettivi prioritari del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in attuazione del Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (RRF), articolato in sei Missioni incentrate su

diverse aree di intervento di cui la numero cinque relativa all'"Inclusione e Coesione", da raggiungere mediante la parità di genere, parità generazionale e inclusione lavorativa per i lavoratori disabili.

Di tale linea di condotta si è tenuto conto anche nelle modifiche intervenute a tal fine nel nuovo codice dei contratti pubblici, di cui al D.Lgs. 36/2023.

In particolare, l'art. 61 D.Lgs. 31/2023 dispone la previsione nei bandi di gara, da parte delle stazioni appaltanti e gli enti concedenti, dei requisiti necessari o di ulteriori requisiti premiali dell'offerta atti a realizzare, tra gli altri obiettivi, pari opportunità di genere. A tal fine, ai sensi dell'allegato II.13 e il successivo Decreto 20 giugno 2023<sup>2</sup>, in capo agli operatori economici che intendono partecipare ai bandi pubblici sono previsti:

- 
- <sup>1</sup> Il *Gender Equality Index*, indice sintetico che misura l'uguaglianza di genere, pur mostrando un miglioramento per l'Italia (53.27 nel 2013- 65.05 nel 2022), continua a posizionarsi al di sotto della media europea (63.12 nel 2013- 68.67 nel 2022).
  - <sup>2</sup> Relativo a Pubblicato sulla G.U. n. 173 relativo alle "Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati".



- l'obbligo di presentazione, unitamente alla domanda di partecipazione al bando, dell'ultimo rapporto biennale sulla situazione del personale<sup>3</sup>, adempimento previsto (a prescindere dalla partecipazione a bandi di gara) per le aziende con più di 50 dipendenti, corredato anche dalla ricevuta di trasmissione, pena l'esclusione dalla gara;
- l'obbligo di presentazione, per le imprese che impiegano un numero di dipendenti da 15 a 50, di una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile, entro sei mesi dalla stipula del contratto;
- obbligo di assicurare l'assunzione di donne per una quota pari almeno al 30 % delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione dell'opera o di attività connesse e strumentali<sup>4</sup> (clausola contrattuale).

Le stazioni appaltanti sono invece tenute a prevedere clausole tese a premiare, mediante l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo, gli operatori che hanno adottato, ad esempio, forme di organizzazione del lavoro tese ad un migliore *work life balance*<sup>5</sup>.

Espressa ulteriore ipotesi di premialità è prevista dall'art 108 c. 7<sup>6</sup> che dispone l'attribuzione da parte delle stazioni appaltanti di un punteggio aggiuntivo per le imprese che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Già previsto con il Codice Appalti precedente, il presupposto della certificazione ai fini della premialità, era stato inizialmente sostituito dalla presentazione di una mera autocertificazione in merito al possesso dei requisiti per l'ottenimento della certificazione, lasciando alle stazioni appaltanti l'onere di verificare l'attendibilità dell'autodichiarazione "con qualsiasi adeguato mezzo". L'attribuzione del maggior punteggio legato al possesso della certificazione, è stato definitivamente introdotto con la modifica del comma 108 del D.Lgs. 31/2023 ad opera dell'art. 6, comma 2 bis, D.L. 10.05.2023, n. 51, così come modificato dall'allegato alla legge di conversione, l. 03.07.2023<sup>7</sup>, n. 87 con decorrenza dal 06.07.2023.

Altro beneficio connesso al possesso della certificazione riguarda la riduzione della garanzia del 20%<sup>8</sup>, cumulabile,

3 Art. 46, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

4 È prevista una deroga per l'esclusione o la riduzione della percentuale, adeguatamente motivata dalla stazione appaltante, qualora in contrasto con la tipologia di attività e dei principi che regolano l'allocazione ottimale delle risorse pubbliche.

5 Nel DPCM del 20 giugno 2023, sono riportati esempi di clausole contrattuali da utilizzare nella costruzione del disciplinare di gara.

6 "Al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198".

7 L. 3 luglio 2023, n. 87 di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 maggio 2023, n. 51, recante "Disposizioni urgenti in materia di amministrazione di enti pubblici, di termini legislativi e di iniziative di solidarietà sociale" (G.U. 05/07/2023, n. 155).

8 Art. 106, c. 8 D.Lgs. 36/2023.

altresì, con tutte le altre riduzioni di cui beneficiare se in possesso di ulteriori certificazioni di qualità indicate nell'all. II.13.

La certificazione della parità di genere, introdotta dalla l. 162/2021 che ha modificato il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità", costituisce per le organizzazioni uno strumento di attestazione dell'adozione *policy* volte alla riduzione delle disparità di genere attraverso la garanzia di pari opportunità in termini di crescita professionale, parità salariale e bilanciamento dei tempi di vita. La certificazione rappresenta uno degli investimenti relative alla prima delle tre articolazioni della Missione 5 del PNRR: politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione<sup>9</sup>. Il processo di certificazione avviene attraverso una valutazione dell'organizzazione in riferimento a specifici indicatori *Key Performance Indicator* (KPI) elaborati per la misurazione delle performance in relazione a sei aree considerate strategiche: cultura e strategia, *governance*, processi *Hu-*

*man Resources*, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro. La certificazione è rilasciata dagli organismi di certificazione accreditati presso Accredia, previo il raggiungimento di un punteggio ponderato minimo calcolato in relazione alle Prassi UNI/PdR 125:2022<sup>10</sup>, ed ha validità triennale con la previsione attività di monitoraggio con cadenza annuale delle aree coinvolte.

Anche se si tratta di uno strumento su base volontaria, gli ultimi provvedimenti (premieria negli appalti pubblici, incentivi contributivi, ecc...) sono tesi chiaramente a favorirne la diffusione.

A tal fine, è previsto un contributo destinato alle piccole, medie e micro imprese al fine di supportare il conseguimento della certificazione con un supporto sia in termini di assistenza tecnica e sostegno del relativo costo, il cui avviso pubblico per la erogazione dei contributi è in via di pubblicazione<sup>11</sup>.

---

9 Le altre due aree sono infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore; interventi speciali per la coesione territoriale.

10 Decreto della presidenza del Consiglio dei Ministri del 29 aprile 2022, G.U. del 1° luglio 2022 "Parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità" e "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici Kpi inerenti alle politiche di genere nelle organizzazioni", pubblicate il 16 marzo 2022 da UNI - Ente Italiano di Normazione.

11 Si rimanda al sito dedicato: <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/contributi>.

# Contratti a termine (post Decreto Lavoro): le istruzioni ministeriali

L'articolo analizza le istruzioni fornite dal Ministero del Lavoro con la circ. n. 9 del 9 ottobre 2023 in materia di modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a termine introdotte dal D.L. n. 48 del 4 maggio 2023 convertito con modificazioni in Legge n. 85 del 3 luglio 2023.

 **Ivo Amodio**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La circolare del ML in oggetto ha fornito importanti chiarimenti in merito alle modifiche introdotte alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato ad opera dal D.L. 48/2023, convertito con modificazioni in l. 8 giugno 2023 n. 85.

La durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato, che possono intercorrere tra il medesimo datore di lavoro e lo stesso lavoratore, resta fissata in 24 mesi, salvo le diverse previsioni contenute nei contratti collettivi<sup>1</sup>, con la possibilità di un ulteriore contratto fino ad ulteriori successivi 12 mesi, da stipulare rigorosamente presso l'Ispettorato Territoriale de Lavoro.

Anche il limite massimo di proroghe e rinnovi, n. 4, resta inalterato, così come la possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato senza l'indicazione della causale fino a

12 mesi, proroghe e rinnovi ricompresi. La norma in oggetto invece, interviene più dettagliatamente sulle causali legittimanti l'apposizione del termine al contratto di lavoro a tempo determinato oltre i 12 mesi.

Al riguardo il D.L. 48/2023 sopprime le condizioni precedentemente previste, valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa di qualsiasi livello, chiamata ad individuare i casi specifici che consentono l'apposizione di un termine successivo ai 12 mesi. Qualora risultino assenti specifiche previsioni già contenute nella contrattazione collettiva, o in presenza di un mero rinvio alle fattispecie legali di cui al D.L. 87/2018, il legislatore ha previsto che le parti stipulanti il contratto di lavoro individuale, possano, entro il 30 aprile 2024, individuare *esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva,*

<sup>1</sup> Cfr. art. 19 c. 2 D.Lgs. n. 81/2015.

che consentano lo sfioramento dei 12 mesi acausali, sempre e comunque entro la durata massima prevista di 24 mesi. L'efficacia dell'accordo individuale potrà andare oltre il 30 aprile 2024.

Qualora la contrattazione collettiva di qualsiasi livello avesse già individuato causali coerenti con le previsioni del D.L. 48/2023, le suddette potranno continuare ad essere utilizzate per il periodo di vigenza del contratto collettivo, purché non siano di mero rinvio alle fattispecie legali di cui alla normativa previgente.

Resta confermata la possibilità di poter ricorrere al contratto di lavoro a termine per ragioni "sostitutive", avendo cura di indicare puntualmente le ragioni concrete ed effettive della sostituzione, nonché il riferimento al lavoratore sostituito, con l'ovvio divieto di sostituire lavoratori in sciopero.

Da segnalare con particolare interesse, l'esclusione, introdotta in fase di conversione in legge, ai fini del raggiungimento del limite dei 12 mesi, dei contratti intercorsi tra le medesime parti in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023.

Quindi, dalla suddetta data, potranno essere stipulati liberamente contratti a tempo determinato della durata fino a 12 mesi, indipendentemente da eventuali precedenti rapporti di lavoro intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore stipulati prima del 5 maggio 2023.

La circolare del ML afferma che l'espressione utilizzata dal legislatore "contratti stipulati", debba riferirsi anche ai rinnovi precedenti e alle proroghe già in essere.

Un breve richiamo va fatto alla esplicita esclusione dell'applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 19, c. 1 del D.Lgs. n. 81/2015, per le pubbliche amministrazioni, università private, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero da enti privati di ricerca nei confronti di lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, trasferimento di *know-how*, supporto all'innovazione, assistenza tecnica alla stessa o coordinamento e direzione della stessa.

In pratica, ai contratti stipulati nei confronti dei suddetti soggetti, non sono applicabili né il limite massimo di 24 mesi — resta quindi fermo il limite dei 36 mesi — né le novelle causali indicate nel D.L. 48/2023, ma restano vigenti quelle previste dall'art. 36 D.Lgs. 165/2001 che devono rispondere a "*comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale*".

È da ribadire che in caso di violazione di quanto previsto al primo periodo del novellato comma 1 del art. 21 del D.Lgs. 81/2015, il contratto di lavoro è trasformato a tempo indeterminato.

Infine, la circolare del ML accende i riflettori sull'impatto che la nuova normativa ha sulla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

A tal proposito viene specificato che ai fini della determinazione del limite del 20% dei contratti a tempo determinato, non rilevano i lavoratori somministrati assunti dall'Agenzia di somministrazione con contratto di apprendistato.

Ancora, sempre in tema di sommini-

strazione, la circolare interviene sull'esclusione dell'applicabilità dei limiti quantitativi per la somministrazione a tempo indeterminato per alcune specifiche categorie tra cui: soggetti disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, per il cui dettaglio si rinvia alla lettura del DM 17 ottobre 2017. In conclusione, pur apprezzando il contributo che la circolare fornisce per l'applicazione delle novità legisla-

tive, rimane delicato il compito per aziende e operatori del settore, di determinare se, le causali individuate dai singoli contratti collettivi, rispondano alle previsioni della nuova norma, essendo evidente il mancato dinamismo della contrattazione collettiva rispetto alla velocità con la quale negli ultimi anni la disciplina del lavoro a termine è stata oggetto di interventi normativi, ancor di più se la contrattazione collettiva avesse inteso disciplinare il lavoro a termine e non anche la somministrazione di manodopera.

# Agente sportivo: una professione che, per competenze, dovrebbe includere — di diritto — fra gli esercenti i Consulenti del Lavoro

La figura di agente sportivo, attualmente disciplinata dal D.Lgs. 37/2021, può essere esercitata a condizione di essere iscritti nel Registro nazionale degli agenti sportivi tenuto presso il CONI, previo superamento di uno specifico esame abilitante. Un emanando atto governativo dovrebbe modificare le regole per l'accesso alla professione.

 **Francesco Capaccio**

SEGRETARIO DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI E AVVOCATO CASSAZIONISTA

Nell'ambito della riforma del lavoro sportivo che la l. 86/2019 ha affidato al Governo, mediante uno o più decreti legislativi, si inquadra la questione degli "agenti sportivi".

L'art. 6 della legge delega, infatti, al fine di garantire imparzialità, indipendenza e trasparenza nell'attività degli agenti sportivi, ha delegato il Governo a riordinare le disposizioni in materia di rapporti di rappresentanza degli atleti e delle società sportive e di accesso ed esercizio della professione di agente sportivo, sulla base di principi e criteri direttivi, indicati alle lettere da a) a h) dell'articolo in questione.

A fronte di tale delega ha preso cor-

po il D.Lgs. 37/2021 recante misure in materia di rapporti di rappresentanza degli atleti e delle società sportive e di accesso ed esercizio della professione di agente sportivo. Detto decreto, recentemente novellato dal D.Lgs. 120/2023, si applica, giusta previsione dell'art. 15-bis, a far data dal 1° gennaio 2023.

L'art. 2 comma 1 lettera a) del richiamato D.Lgs. definisce l'agente sportivo come "il soggetto che, in esecuzione del contratto di mandato sportivo, mette in contatto due o più soggetti operanti nell'ambito di una disciplina sportiva riconosciuta dal Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI, n.d.r.) e dal

*Comitato Internazionale Olimpico (CIO, n.d.r.), siano essi lavoratori sportivi<sup>1</sup> o Società o Associazioni Sportive, ai fini della conclusione, della risoluzione o del rinnovo di un contratto di lavoro sportivo, del trasferimento della prestazione sportiva mediante cessione del relativo contratto di lavoro, del tesseramento di uno sportivo presso una Federazione Sportiva Nazionale, fornendo servizi professionali di assistenza e consulenza, mediazione”.*

Ai fini dello svolgimento della professione di agente sportivo è necessaria l'iscrizione al Registro nazionale degli agenti sportivi, istituito presso il CONI. Possono iscriversi, dietro pagamento di un'imposta di bollo annuale di 250 euro, i cittadini italiani o di altro Stato membro dell'Unione europea, nel pieno godimento dei diritti civili, che non abbiano riportato condanne penali per delitti non colposi nell'ultimo quinquennio, in possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado o equipollente, e che abbiano validamente superato l'esame di abilitazione diretto ad accertarne l'idoneità. Il titolo abilitante è personale e non cedibile.

L'art. 4 comma 4 del D.Lgs. 37/2021 demanda, con rinvio all'art. 12 comma 1, ad un successivo decreto delegato la declinazione del procedimento per l'iscrizione al Registro, la relativa durata e le modalità di rinnovo; la tenuta e gli obblighi di aggiornamento del Registro; le cause di cancellazione; l'obbligo di frequenza di tirocini professio-

nali o di corsi di formazione; l'obbligo di copertura assicurativa. Con il medesimo decreto sono definite le regole e le modalità di svolgimento dell'esame di abilitazione, che può articolarsi in più prove, tra cui in ogni caso una prova generale presso il CONI, o presso il CIP se si vuole operare in ambito paralimpico, e una prova speciale presso le corrispondenti Federazioni Sportive Nazionali, organizzate in almeno due sessioni all'anno, nonché la composizione e le funzioni delle commissioni giudicatrici.

L'attività di agente può essere esercitata anche in forma societaria (persone o di capitali), le cui condizioni costitutive sono disciplinate dall'art. 9. La società andrà iscritta in un'apposita sezione del Registro nazionale degli agenti sportivi.

Il comma 1 dell'art. 12 del D.Lgs. 37/2021 prevede espressamente che con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport, di concerto con il Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale, da adottarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sentito il CONI, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, entro 9 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, è emanata la disciplina di attuazione e inte-

1 È lavoratore sportivo, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera m *“l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercitano l'attività sportiva verso un corrispettivo”.*

grazione delle norme contenute nel presente decreto.

In attesa dell'emanazione del decreto di cui all'art. 12, di recente si è svolta la prova generale presso il CONI relativamente alla seconda sessione 2023.

La prova generale, che si articola in una prova scritta ed una orale, riguarda il diritto dello sport, diritto privato (fonti, negozi giuridici e contratti, obbligazioni, prescrizione e decadenza, rappre-

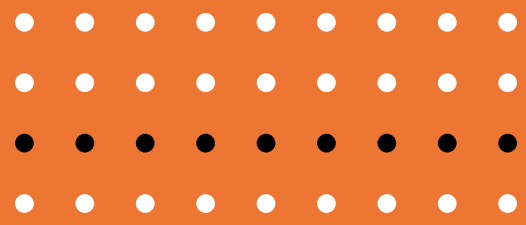
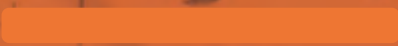
sentanza) e di diritto amministrativo (l. 241/90 e la giustizia amministrativa).

Le competenze richieste sono certamente patrimonio dei Consulenti del Lavoro, donde si auspica che le nuove redigende regole per l'accesso alla prefata professione tengano conto della professionalità dei Consulenti prevedendo, a semplice richiesta dell'interessato, la possibilità di iscriversi al Registro.





# FISCO E TRIBUTI



# La dichiarazione dei sostituti di imposta e degli intermediari relativa all'anno 2022: l'omesso, il tardivo ed errato invio della dichiarazione

L'articolo si prefigge di analizzare le omissioni e violazioni nella presentazione e trasmissione del modello 770/2023, l'applicazione del ravvedimento operoso ed il calcolo delle sanzioni amministrative da parte del contribuente o dell'intermediario incaricato.

 **Pietro di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Il 31 ottobre 2023 è spirato il termine per l'invio telematico del modello 770/2023. Da questa data decorrono tutti i termini collegati alla irrogazione di sanzioni amministrative per l'omissione della presentazione e/o trasmissione, ovvero per l'integrazione di dichiarazioni validamente presentate.

## Omessa presentazione della dichiarazione

La fattispecie, contemplata agli artt. 1,2 e 5, Decreto legislativo 18 dicembre 1997, n.471, riguarda i seguenti casi:

- dichiarazione presentata con ritardo superiore a 90 giorni;
- dichiarazione redatta su modelli non conformi a quelli approvati;

- dichiarazione non sottoscritta o sottoscritta da soggetto sfornito della rappresentanza legale o negoziale e non regolarizzata entro 30 giorni dal ricevimento dell'invito da parte dell'Ufficio.

Le ipotesi sono accertate con specifico atto di irrogazione sanzioni dal 120% al 240% dell'ammontare delle ritenute non versate, con un minimo di € 250,00. In caso di dichiarazione omessa e presentata entro il termine di quella relativa al successivo periodo di imposta (31 ottobre 2024) si applica la sanzione dal 60% al 120% dell'ammontare delle ritenute non versate, con un minimo di € 200,00. Il contribuente non può versare autonomamente la sanzione e avvalersi del ravvedimento operoso, ma deve atten-

dere il provvedimento da parte dell'Ufficio. È quindi opportuno presentare la dichiarazione omessa anche se in ritardo, per beneficiare del regime sanzionatorio più favorevole.

### **Tardiva presentazione della dichiarazione (entro 90 giorni)**

La dichiarazione tardiva, presentata entro 90 giorni dalla scadenza del termine ordinario, per l'anno 2023 entro il 29 gennaio 2024, è soggetta alla sanzione in misura fissa di € 250,00 di cui all'art. 1, comma 1, D.Lgs. n.471/1997, prevista per l'omissione della dichiarazione in assenza di debito d'imposta. L'art. 13, Decreto legislativo 18 dicembre 1997, n.472/1997, consente al contribuente di regolarizzare spontaneamente la posizione applicando l'istituto del ravvedimento operoso.

La somma da versare varia a seconda che le ritenute siano state interamente versate o non siano state versate. Nel primo caso il ravvedimento si perfeziona con il pagamento di € 25,00 (1/10 del minimo), mentre nel secondo caso occorre versare, oltre alla sanzione ridotta di € 25,00, anche le ritenute omesse e la relativa sanzione ridotta (Circolare AdE del 12 ottobre 2016, n.42/E).

### **Tardivo invio della dichiarazione da parte dell'intermediario**

Le sanzioni previste per il caso sono indipendenti da quelle previste dal D.Lgs. n.471/1997, come già descritte, per le violazioni commesse dai contribuenti; si tratta, infatti, di irregolarità esclusivamente attribuibili agli intermediari

abilitati in caso di tardiva o omessa trasmissione telematica delle dichiarazioni per le quali sia stato ricevuto specifico incarico. I destinatari sono, ai sensi dell'art. 7-bis, Decreto legislativo del 9 luglio 1997, n.241/1997, gli intermediari abilitati ai sensi dell'art.3, comma 3, Decreto del Presidente della Repubblica del 22 luglio 1998, n.322, ai quali si applica la sanzione amministrativa da € 516,00 a € 5.164,00.

Sul punto, la Circolare AdE del 19 febbraio 2008, n.11/E ha chiarito che le violazioni a carico dell'intermediario possono riguardare i casi di:

- omessa trasmissione telematica, non effettuata affatto o non andata a buon fine;
- tardiva trasmissione, se questa viene effettuata oltre il termine per la presentazione delle dichiarazioni, benché l'impegno alla trasmissione sia stato assunto prima della scadenza del suddetto termine.

È opportuno precisare che la tardiva trasmissione telematica riguarda anche il caso della trasmissione oltre un mese dall'assunzione dell'impegno, nel caso in cui l'impegno stesso sia stato assunto dopo la scadenza del termine per la presentazione delle dichiarazioni. Le violazioni possono essere sanate mediante ravvedimento operoso. Se il ritardo non è superiore a 30 giorni, la sanzione ordinaria è dimezzata ai sensi dell'art. 7, comma 4-bis, D.Lgs. n.472/1997.

Pertanto, l'intermediario può fruire del ravvedimento operoso se i relativi adempimenti (invio della dichiarazione e versamento della sanzione ridotta) vengono posti in essere entro 90 giorni dal termine di scadenza per

la presentazione della dichiarazione e deve premurarsi di versare:

- la sanzione di € 258,00 (dimezzata), ridotta a 1/10 del minimo se il ritardo non supera i 30 giorni (€ 25,00);
- la sanzione ordinaria di 516,00 euro ridotta a 1/10 del minimo se il ritardo è compreso tra i 31 giorni e i 90 giorni (€ 51,00).

### Dichiarazione integrativa

Scaduto il termine di presentazione della dichiarazione è possibile rettificare o integrare la stessa presentando una nuova dichiarazione completa di tutte le sue parti, barrando la casella *"Dichiarazione integrativa"*. Il presupposto, pertanto, è che sia stata validamente presentata la dichiarazione originaria, ancorché con ritardo non superiore a 90 giorni.

L'art. 5 del D.L. del 22 ottobre 2016, n.193, convertito, con modificazioni, dalla Legge 1° dicembre 2016, n.225, ha uniformato il termine di presentazione delle dichiarazioni integrative, sia a sfavore che a favore del contri-

bunte. In ambedue i casi, sono ora presentabili entro e non oltre il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello di presentazione della dichiarazione successiva.

In tal caso, occorre fare riferimento alla sanzione base di € 250,00 euro prevista dall'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n.471/1997, cui applicare le riduzioni previste dall'art. 13 del D.Lgs. n.472/1997, a seconda del momento in cui sarà presentata l'integrativa.

### Dichiarazione integrativa a favore e utilizzo del relativo credito

Se presentata entro il termine per la presentazione della dichiarazione relativa al periodo di imposta successivo, consente l'utilizzo immediato del credito scaturente;

Se presentata oltre il termine del periodo di imposta successivo ma entro i termini di accertamento, consente l'utilizzo del credito per eseguire il versamento di debiti maturati a partire dal periodo di imposta successivo a quello in cui è stata presentata la dichiarazione integrativa.

# La Comunicazione del “titolare effettivo” al registro delle imprese

A distanza di oltre sei anni dalla sua iniziale previsione, viene concretamente attuata l'istituzione di distinte sezioni del Registro delle Imprese destinate ad accogliere i dati concernenti la titolarità effettiva dei soggetti con personalità giuridica.

 **Massimiliano De Bonis**  
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La normativa antiriciclaggio (D.Lgs. 21 novembre 2007, n.231<sup>1</sup>) dispone uno specifico adempimento comunicativo, richiesto a taluni soggetti, al fine di alimentare una banca dati (amministrata dal Registro delle Imprese<sup>2</sup>), utile alla consultazione da parte delle autorità competenti per le attività investigative e di accertamento, nonché dagli altri soggetti preventivamente accreditati. Il decreto Mimit recentemente pubblicato<sup>3</sup> completa un complesso percorso di provvedimenti attuativi dando il via al nuovo adempimento.

## Soggetti obbligati

Risultano assoggettati all'obbligo di comunicazione:

- le imprese dotate di personalità giu-

ridica, ovvero **le società di capitali** (società a responsabilità limitata, società per azioni, società in accomandita per azioni, società cooperative e società consortili a r.l. o p.a.);

- le **persone giuridiche private** (associazioni, fondazioni e istituzioni di carattere privato);
- i **trust** e gli **istituti giuridici affini ai trust** (mandato fiduciario, vincolo di destinazione).
- I soggetti “materialmente” chiamati all'adempimento risultano pertanto:
  - **gli amministratori/legali rappresentanti** delle società di capitali;
  - i **fondatori** (o soggetti cui è attribuita la rappresentanza e l'amministrazione) delle persone giuridiche private;

1 Come revisionato dal D.Lgs. 90/2017 e successive modifiche.

2 Il Registro dei titolari effettivi istituito presso il Registro delle Imprese è suddiviso in due sezioni; quella “autonoma” relativa alle società di capitali e persone giuridiche private e quella “speciale” che ospiterà i dati della titolarità effettiva relativa ai trust ed istituti giuridici affini.

3 Decreto Mimit del 29 settembre 2023 pubblicato in G.U. n.236 del 9 ottobre 2023

- i **fiduciari** di trust o istituti giuridici affini.

Di converso risultano esentati dall'obbligo:

- le società di persone;
- le associazioni non riconosciute;
- i consorzi.

## Calendario delle scadenze

La scadenza della comunicazione iniziale, prevista a carico dei citati soggetti già esistenti alla data del 9

ottobre 2023, risulta fissata all'**11 dicembre 2023**<sup>4</sup>.

Va tenuto conto, tuttavia, che tale termine **potrebbe risultare anticipato** per i **soggetti costituiti in data successiva a quella di entrata in vigore del provvedimento**, per i quali il termine di presentazione è fissato in 30 giorni dalla costituzione. Conseguentemente la prima scadenza, per i soggetti costituiti in data 10 ottobre 2023, risulta già spirata in data **9 novembre 2023**.

### CALENDARIO SCADENZE

TIPOLOGIA SOGGETTI	TERMINE DI SCADENZA	
Costituiti nel periodo 10 ottobre – 7 novembre 2023	30 gg. dalla costituzione*	Tra il 9 novembre ed il 7 dicembre 2023
Costituiti nel periodo 8 novembre – 11 novembre 2023	30 gg.	11 dicembre 2023
<b>Esistenti alla data del 9 ottobre 2023</b>	<b>60 gg.</b>	<b>11 dicembre 2023</b>
Costituiti a partire dal 12 novembre	30 gg. dalla costituzione	
Variazioni intervenute successivamente	30 gg. dalla variazione	
Successiva comunicazione annuale**	Entro dodici mesi dall'ultima comunicazione, ultima conferma, ultima variazione	

\* Per le società la scadenza va considerata in 30 giorni dalla data di iscrizione al Registro delle Imprese, per le persone giuridiche private i 30 giorni decorrono dall'iscrizione nel Registro delle persone giuridiche private mentre per i trust e gli istituti giuridici affini la scadenza decorre dalla costituzione.

\*\* Per le società di capitali tenute al deposito del bilancio è prevista una modalità semplificata di conferma annuale dei dati già comunicati (e non variati nel periodo) da effettuarsi contestualmente la pratica di deposito del bilancio.

## Oggetto della Comunicazione

I legali rappresentanti sono tenuti a trasmettere i dati dei titolari effettivi (persone fisiche) dei soggetti rappresentati come individuabili secondo i criteri dettati dall'art. 22 del D.Lgs. 231/2007.

Ad esempio, per le **società di capitali**, sono considerati tali i **proprietari/titolari di una partecipazione superiore al 25% del capitale sociale**, anche se posseduta per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona (c.d. partecipazione indiretta). Qualora con l'adozione

<sup>4</sup> La scadenza prevista dal decreto ministeriale, 60 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta, cade in giorno festivo (8 dicembre 2023) e quindi è automaticamente prorogata al primo giorno non festivo successivo.

di tale criterio non sia possibile individuare alcun nominativo sarà necessario applicare "a cascata" gli ulteriori parametri normativamente previsti<sup>5</sup> e, in ultima analisi, attribuire lo *status* di titolare effettivo ai soggetti titolari di poteri di rappresentanza legale, amministrazione o direzione della società.

Per le **persone giuridiche private invece** andranno indicati (cumulativamente) i **fondatori** (se viventi), i **beneficiari** (quando individuati o facilmente individuabili) e i **titolari di poteri di rappresentanza** legale, direzione e amministrazione.

Analogamente, per i trust ed istituti giuridici affini (che andranno a popolare una distinta sezione c.d. "speciale" del registro dei titolari effettivi), dovranno essere indicati tutti i seguenti soggetti:

- costituenti;
- fiduciari;
- guardiani;
- beneficiari;
- soggetti che esercitano il controllo o, in ultima istanza, il controllo sui beni conferiti attraverso la proprietà diretta/indiretta o attraverso altri mezzi.

Per **ciascun titolare effettivo** individuato andranno riversati i dati anagrafici (inclusi codice fiscale e dati di residenza e/o domicilio) indicando il requisito che determina lo "*status*" di titolare effettivo.

L'indicazione dell'indirizzo di pec è necessaria solo in caso di richiesta di limitazione dell'accesso pubblico ai propri dati, quando ne ricorrano i presupposti.

### Procedura da utilizzare

Per effettuare la comunicazione è possibile utilizzare la piattaforma "DIRE" di Infocamere<sup>6</sup> (implementata con l'istituzione del nuovo "modulo TE") per il cui utilizzo è richiesta una utenza "Telemaco". Per ciascuna pratica dovranno essere riconosciuti diritti camerali nella misura di euro 30,00, oltre al costo del servizio pari ad euro 2,00 (la comunicazione è invece esente da imposta di bollo).

La compilazione della pratica richiede la sottoscrizione digitale del legale rappresentante firmatario e l'indicazione dell'indirizzo pec dell'ente/società.

### Sanzioni

Le sanzioni per l'omessa comunicazione (intendendosi per tale anche quella eventualmente effettuata con un ritardo superiore a 30 giorni) sono fissate nella medesima misura già prevista per le omesse comunicazioni al Registro delle Imprese<sup>7</sup>, ovvero comprese tra euro 103,00 e euro 1.032,00<sup>8</sup>, con applicazione di misure ridotte in caso di ritardo non superiore a 30 giorni

5 Qualora nessun socio possieda una percentuale di partecipazione superiore al 25% sarà necessario individuare i soggetti in grado di esercitare un controllo sulla società in virtù dei voti esercitabili in assemblea e, in mancanza, coloro ai quali sia attribuito un grado di influenza dominante in assemblea in virtù dell'esistenza di vincoli contrattuali.

6 Oltre alla piattaforma di Infocamere è possibile utilizzare soluzioni software di soggetti accreditati il cui elenco è consultabile all'indirizzo <https://www.registroimprese.it/web/guest/pratiche-soluzioni-mercato>.

7 Art. 2630 c.c.

8 La modulazione della sanzione è determinata in funzione dei parametri previsti dall'art. 11 della L. 689/1981 (gravità della violazione, eventuale attivazione spontanea da parte del trasgressore e capacità economica dello stesso).

dalla scadenza prevista (da euro 34,44 ad euro 344,00) e sono accertate e irrogate direttamente dalla Camera di Commercio territorialmente competente.

Va tuttavia sottolineato che ancor più della sanzione amministrativa eventualmente applicabile, rileva la responsabilità riguardo le informazioni trasmesse, giacché in caso di falsità della dichiarazione<sup>9</sup> resa si renderà perseguibile penalmente il soggetto (legale rappresentante) che l'ha sottoscritta.

### Il Ruolo del Professionista

L'obbligo normativo investe i soggetti già richiamati e, quantomeno in linea teorica, non coinvolge direttamente il professionista che li assiste in quanto non è prevista la possibilità di procura speciale.

Tuttavia, il ruolo del consulente resta centrale in relazione ad una serie di attività comunque collegate all'adempimento, a partire dalla funzione di puntuale informativa da rendere al cliente concernente l'incombente adempimento comunicativo.

Non è difficile inoltre presumere che lo stesso professionista possa essere incaricato per l'attività di consulenza preliminare e l'assistenza alla predisposizione della pratica (che neces-

siterà in ogni caso della firma digitale dal soggetto obbligato).

Non trascurabili, infine, le dirette implicazioni a carico degli stessi professionisti che risultano tenuti all'obbligo di segnalazione per eventuali difformità riscontrate tra le informazioni trasmesse al Registro delle Imprese e quelle a suo tempo acquisite nell'ambito delle attività di adeguata verifica<sup>10</sup>.

### Conclusioni

Il processo di comunicazione non presenta particolari difficoltà operative, mentre potrebbe rappresentare una **problematica non trascurabile la corretta individuazione dei soggetti destinati a ricoprire lo status di titolare effettivo** come normativamente individuabile<sup>11</sup>, attività non sempre agevole anche per gli addetti ai lavori ed ulteriormente complicata dalle libere interpretazioni di improvvisata dottrina.

È auspicabile che i soggetti interessati operino con il massimo scrupolo nella consapevolezza che i dati trasmessi saranno utilizzati dalle autorità preposte alle attività investigative e pertanto l'attendibilità degli stessi costituirà un importante contributo alla lotta contro il crimine finanziario e il finanziamento del terrorismo.

<sup>9</sup> La pratica sottoscritta assume valore di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (art. 47 DPR 445/2000).

<sup>10</sup> I soggetti destinatari degli adempimenti antiriciclaggio (tra i quali i professionisti della sfera giuridico-economica quali consulenti del lavoro, avvocati, notai, commercialisti) risultano tra i soggetti abilitati (previa registrazione) alla consultazione dei registri dei titolari effettivi istituiti presso le CCIAA.

<sup>11</sup> Ai sensi art. 1, co.2, lett. pp) del D.lgs. 21 novembre 2007, n.231 il titolare effettivo corrisponde a: *"la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è istaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita"*.



# La *flat tax* incrementale: caratteristiche e criticità in vista della chiusura dell'anno d'imposta

L'introduzione per l'anno d'imposta 2023 di questo nuovo sistema di tassazione rappresenta un'opportunità per una discreta platea di contribuenti, ma presenta alcune peculiarità che rendono complicata l'applicazione e la previsione dei risvolti.

 **Luigi Carbonelli**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Con la legge di bilancio 2023 (l. n.197/2022 art.1 commi 55-57) è stata introdotta, a valere esclusivamente per il periodo d'imposta 2023, un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali sull'incremento di reddito per alcuni soggetti ed a particolari condizioni: con questo articolo se ne vogliono evidenziare finalità, caratteristiche e criticità.

Infatti, l'introduzione della *flat tax* incrementale, a prima vista un'indiscutibile possibilità di risparmio, nasconde difficoltà di calcolo e analisi di convenienza, che potrebbero moltiplicarne le possibilità di errori e di conseguenza il contenzioso.

L'ambito soggettivo di applicazione di tale imposta è rappresentato dai contribuenti persone fisiche in possesso di redditi di lavoro autonomo o di impresa, con l'esclusione dei contribuenti che applicano il regime forfetario o il regime dei minimi, già naturalmente

assoggettati ad un'imposta sostitutiva: ne deriva che non possono in alcun caso accedere a questo sistema di tassazione i soggetti diversi dalle persone fisiche.

Sono esclusi da questo sistema di tassazione tutti i redditi di partecipazione (anche se assegnati per trasparenza), fino a escludere i titolari di reddito d'impresa familiare per la quota destinata ai soggetti diversi dall'imprenditore.

In sintesi, si può dire che potranno essere sottoposti a questa disciplina i redditi inclusi nei quadri RD, RE, RF, RG del modello RPF2024.

Con l'applicazione alla base imponibile di questa nuova imposta dell'aliquota al 15% è chiaro l'intento del legislatore di proporre al contribuente una tassazione sugli extraprofitti del 2023 più conveniente di quella ordinaria: va considerato comunque che questa rimane una possibilità, e non un obbligo,

da verificare con un'eventuale convenienza a sottoporre i redditi alla tassazione ordinaria per via degli eventuali oneri detraibili e/o deducibili che il contribuente può far valere.

La base di calcolo di questa nuova opzione di tassazione viene stabilita avuto riguardo esclusivamente ai redditi di cui sopra, ed è pari alla differenza tra il reddito calcolato per il 2023 ed il maggiore tra gli stessi redditi conseguiti negli anni 2020, 2021 e 2022 (decurtato di una percentuale su questi ultimi, come si dirà in seguito), con un limite massimo da assoggettare all'imposta sostitutiva di € 40.000: eventuali differenze superiori rientrano nella tassazione ordinaria per la parte eccedente i € 40.000.

Numerose sono le criticità che la formulazione semplicistica della norma lascia irrisolte, e che sono state interpretate dall'Agenzia delle Entrate nella circ. n.18/E del 28 giugno 2023 che ha precisato, tra l'altro, anche il sistema di calcolo nelle ipotesi in cui:

- negli anni oggetto di comparazione si siano conseguiti redditi per una parte dell'anno (es. apertura attività in corso d'anno);
- vi sia presenza di redditi soggetti ad altra imposta sostitutiva (es. contribuente in regime forfetario in alcuni anni);
- vi sia riporto delle perdite degli anni precedenti;
- vi sia presenza di redditi d'impresa in un'annualità e di lavoro autonomo in un'altra annualità.

Con riguardo ai soggetti che abbiano iniziato l'attività nel 2023, va precisato che essi non possono fruire di tale sistema di imposizione a meno che

non abbiano avuto redditi d'impresa o di lavoro autonomo in uno dei periodi d'imposta 2020, 2021 e 2022, in mancanza dei quali non sarebbe possibile calcolare l'incremento reddituale.

Altra criticità a cui prestare particolare attenzione è il caso in cui l'attività sia iniziata nel corso di uno dei periodi d'imposta 2020, 2021 e 2022: la base di calcolo da considerare per tale annualità va raggugliata ad anno, dividendo il relativo reddito per i giorni di effettiva attività e moltiplicando il risultato per 365, per renderla coerente nel raffronto con gli altri anni d'imposta.

È stabilito altresì che il reddito assoggettato alla *flat tax* incrementale rileva ai fini della determinazione di detrazioni, deduzioni o altri benefici, neutralizzandone l'effetto per tali eventuali misure agevolative.

Ulteriore complicazione risulta l'introduzione di un correttivo al calcolo degli extraprofitti pari al 5% del reddito che viene considerato come termine di paragone per il calcolo della base imponibile stessa: si tratta di una complicazione inutile, introdotta probabilmente solo per mitigare l'eventuale minor gettito di tale imposta sostitutiva.

Al netto delle precisazioni contenute nel documento di prassi sopra citato, al quale si rimanda per ulteriori esemplificazioni, c'è da rimarcare l'eccessiva complicazione del sistema di calcolo, e l'annotazione che, pur nell'ottica di proporre una tassazione più favorevole per alcuni soggetti, sarebbe stato forse opportuno prevedere una soglia di esenzione generalizzata per le stesse tipologie di reddito, calcolata

ad esempio su una quota percentuale dell'extraprofitto conseguito nel 2023, e senza introdurre una nuova imposta, la cui base imponibile, ulteriore complicazione, non deve essere considerata ai fini del calcolo degli acconti per l'Irpef e relative addizionali per l'anno 2024.

Si segnala da ultimo l'eventualità che, a seguito di attività di accertamento su una delle annualità 2020, 2021 o 2022, ovvero anche a seguito di presentazione di dichiarazione integrativa, possano cambiare le basi di calcolo (es. nel caso in cui un contribuente si veda rettificare o intenda integrare un reddito d'impresa del 2020, precedentemente inferiore al reddito

preso a base del calcolo per il confronto con gli extraprofitti del 2023). In conclusione, seppur rappresentando un presumibile strumento di risparmio d'imposta per alcuni contribuenti, l'introduzione di questa imposta sostitutiva non potrà non comportare difficoltà di calcolo con conseguente aumento del rischio di errori. Anche in questo caso possiamo parlare di ennesimo strumento inappropriato, probabilmente il sistema tributario nazionale avrebbe maggiormente bisogno di semplificazioni nel rapporto Stato/Contribuenti piuttosto che dell'introduzione di nuove forme di tassazione ancorché apparentemente più favorevoli al contribuente.

# Regime Forfettario e Quadro RS: *ratio* e criticità

La ricezione da parte dei soggetti in regime forfettario delle lettere di compliance relative alla compilazione della sezione del Modello Redditi2022 dedicata agli obblighi informativi ha riaperto il dibattito su un adempimento che desta diverse perplessità su fine ed opportunità dello stesso.

 **Ettore Franzoni**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Molti soggetti che svolgono la propria attività in regime forfettario sono ad oggi in apprensione a causa delle lettere di *compliance*, pervenute dall'Agenzia delle Entrate, con le quali sono state richieste delucidazioni sull'eventuale mancata compilazione del riquadro RS nel modello Redditi 2022 relativo all'anno d'imposta 2021.

In tale sezione, il dichiarante deve inserire una serie di dati, richiesti in maniera specifica nelle caselle da RS375 a RS381, relativi ai mezzi ed ai costi sostenuti per l'esercizio della propria at-

tività d'impresa o di lavoro autonomo<sup>1</sup>.

Quanto sopra è già stato oggetto di un aspro dibattito che indusse il legislatore ad intervenire, modificando la sopra citata norma allo scopo di esonerare i c.d. forfettari dal fornire informazioni già in possesso dell'Agenzia delle Entrate<sup>2</sup>.

Destò particolari perplessità, inoltre, il cambio di prospettiva operato dall'ente erariale nella definizione dei costi rientranti nell'obbligo informativo di cui sopra; dall'ancorare gli stessi alla documentazione emessa e ricevuta dal dichiarante<sup>3</sup>, si passò a considerare

- 
- 1 Art. 1, comma 73 della l. 190/2014: «Con il provvedimento del direttore dell'Agenzia delle Entrate recante approvazione dei modelli da utilizzare per la dichiarazione dei redditi sono individuati, per i contribuenti che applicano il regime forfettario, specifici obblighi informativi relativamente all'attività svolta...».
  - 2 Art. 6-bis, comma 1, del D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019: «All'articolo 1, comma 73, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Gli obblighi informativi di cui al periodo precedente sono individuati escludendo i dati e le informazioni già presenti, alla data di approvazione dei modelli di dichiarazione dei redditi, nelle banche di dati a disposizione dell'Agenzia delle entrate o che è previsto siano alla stessa dichiarati o comunicati, dal contribuente o da altri soggetti, entro la data di presentazione dei medesimi modelli di dichiarazione dei redditi"».
  - 3 Punto 4.2.3 della circ. 10/E del 04/04/2016: «...Tanto premesso si osserva che, in linea generale — coerentemente con gli adempimenti richiesti ai contribuenti che applicano il regime forfettario ed alle significative semplificazioni loro riconosciute — i dati richiesti nel prospetto dichiarativo devono essere indicati con riguardo alla documentazione ricevuta o emessa da tali soggetti. Ad esempio, le informazioni relative ai costi richieste agli esercenti attività di impresa dovranno essere dichiarate solo laddove i contribuenti abbiano ricevuto la relativa documentazione fiscale nel periodo di imposta e nella misura in essa indicata».

utili tutte le spese sostenute in maniera "promiscua" dallo stesso<sup>4</sup>.

Ad oggi molti contribuenti, dunque, devono confrontarsi con un obbligo a cui non ritenevano di essere sottoposti, considerando che l'ente erariale, attraverso il meccanismo della fatturazione elettronica, risulta essere già a conoscenza di tutti i dati richiesti.

A tal proposito, tuttavia, il MEF, durante l'interrogazione n. 5-01478 in Commissione Finanza alla Camera dei deputati del 17/10/2023, ha spiegato che i dati nei campi RS sono necessari, in quanto:

- la normativa in materia di privacy non consente all'Agenzia delle Entrate di avere accesso a tutte le informazioni oggetto dell'obbligo informativo;
- l'ente è impossibilitato a distinguere, per i costi promiscui, quelli da imputare all'attività d'impresa;
- Nel 2021 non tutte le fatture collegate alle spese sostenute per l'attività d'impresa sono transitate per lo SDI a causa dell'assenza di obbligo di fatturazione elettronica.

A margine di quanto esposto, non può sfuggire l'ampia distanza dell'amministrazione finanziaria dalla realtà socio-economica attuale, fatta anche di lavoratori autonomi e professionisti in regime forfettario che potrebbero svolgere la propria attività senza avere i costi richiesti nel quadro RS381,

considerando ad esempio coloro che si trovano agli arbori della propria carriera e che, magari, si appoggiano a strutture di altri colleghi a titolo non oneroso.

Sotto tale profilo, rispondere alla lettera di *compliance* dimostrando l'assenza di costi sostenuti, corroborando tale posizione anche con l'ausilio di allegati (ad esempio, il contratto dal quale si evince la possibilità di utilizzo di struttura e strumentazione gratuitamente) rappresenta l'unica via attualmente percorribile; la mancata risposta all'invito pervenuto dall'ente erariale, infatti, rischia di avere come conseguenza futura l'attivazione, da parte dello stesso, di procedure di accertamento fiscale potenzialmente scomode da gestire.

In tale ottica, sarà necessario dunque, in tutti gli altri casi, compilare i campi del Quadro RS con le informazioni disponibili, tenendo in considerazione alcuni aspetti utili ai fini di tale adempimento:

- vanno considerati i costi a prescindere dalla presenza o meno di fatturazione e, dunque, documentabili attraverso altre tipologie di fonti, ad esempio l'elenco dei movimenti bancari in caso di spese sostenute con carta di credito o altro strumento tracciabile;
- non vanno indicate spese non sostenute direttamente dal contribuente;

4 Punto 10 della circ. 24/E del 30/05/2016: «Tenuto conto, infatti, delle finalità cui è destinata la raccolta delle suddette informazioni e delle ragioni di semplificazione che hanno ispirato l'introduzione del nuovo regime agevolato, si fa presente che l'indicazione fornita nella citata circolare n. 10/E del 2016 è applicabile anche ai costi e alle spese afferenti a beni o servizi utilizzati promiscuamente per l'esercizio dell'impresa, dell'arte o professione e per l'uso personale o familiare del contribuente. Pertanto, nel nuovo prospetto di UNICO denominato "Regime forfettario per gli esercenti attività d'impresa, arti e professioni - Obblighi informativi", anche i costi e le spese afferenti a beni o servizi utilizzati promiscuamente per l'esercizio dell'impresa, dell'arte o professione e per l'uso personale o familiare del contribuente, dovranno essere dichiarati nella misura del 50%».

- gli importi sono da considerare al lordo dell'IVA.

Giova ricordare che è stata disposta la proroga per la comunicazione dei dati richiesti, relativi all'anno fiscale 2021, al 30 novembre 2024<sup>5</sup>, fattore che fornisce sicuramente respiro ai contribuenti che, entro tale data, dovranno recuperare informazioni (e giustificativi) relative a spese di gestione effettuate oramai diversi anni addietro; non vi sono proroghe, invece, per la compilazione del quadro RS nel modello Redditi 2023 inerenti all'anno di competenza 2022.

A chiosa del ragionamento, non si può non auspicare una riflessione sul merito e sulle modalità di esecuzione dell'adempimento oggetto della

presente riflessione da parte dell'Agenzia delle Entrate, la quale potrebbe considerare l'ipotesi d'inserire la possibilità di dichiarare, in determinate casistiche in cui vi è l'effettiva assenza di costi di gestione, l'esonero dall'obbligo di compilazione del quadro RS, perseguendo in tal modo quella "semplificazione" tanto agognata da Governo, amministrazione finanziaria e contribuenti. Per i soggetti in regime forfettario, d'altro canto, sarà inevitabile ridefinire le modalità di conservazione dei giustificativi delle spese sostenute per lo svolgimento della propria attività, in funzione di un obbligo informativo che, si presume, continuerà ad esistere anche negli anni avvenire.

---

5 Art. 6 del D.L. 132/2023



# RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE



n. 01 - NOVEMBRE 2023

**NEWSLETTER**  
PERIODICA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

# Il giudice può disapplicare il salario previsto dalla contrattazione collettiva se non conforme al dettato costituzionale

**Corte Di Cassazione – Sentenza N. 27711 del 2 Ottobre 2023**

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 27711 del 2 ottobre 2023**, ha affermato che i salari indicati dalla contrattazione collettiva possono essere disapplicati dal giudice ed il trattamento retributivo sostituito con uno più congruo che rispetti il minimo costituzionale.

Questo importante principio di diritto è stato pronunciato all'esito del giudizio promosso da un dipendente al fine di ottenere il riconoscimento di differenze retributive da parte del datore di lavoro. Mentre il Trib. aveva accolto la domanda, ritenendo la non conformità ai parametri dell'art. 36 della Costituzione del trattamento retributivo applicato al ricorrente, la Corte d'Appello, adita dalla cooperativa datrice, ribaltava la pronuncia di primo grado, sostenendo che vanno esclusi dalla valutazione di conformità ex art. 36 Cost. quei rapporti di lavoro che sono regolati dai contratti collettivi propri del settore di operatività e sono siglati da organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Secondo gli Ermellini, l'art. 36 Cost. garantisce due diritti distinti: da un lato, quello ad una retribuzione "proporzionata" che assicura ai lavoratori una ragionevole commisurazione della ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata e, dall'altro lato, quello ad una retribuzione "sufficiente" che dà diritto ad una retribuzione non inferiore agli *standards* minimi necessari per assicurare al dipendente ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Il giudice di merito, cui venga demandato se una retribuzione è conforme al precetto costituzionale, non può sottrarsi a nessuna delle due valutazioni.

Per la sentenza, il giudice, nel compiere quest'analisi, può anche discostarsi dai minimi retributivi previsti dalla contrattazione collettiva — laddove ravvisi una violazione dell'art. 36 Cost. — senza che questo comporti alcuna violazione della libertà sindacale.

In tali ipotesi, secondo i Giudici di legittimità, al fine di determinare il giusto salario minimo costituzionale, è possibile fare riferimento sia al trattamento retributivo



stabilito dal CCNL di settori affini o per mansioni analoghe sia ad indicatori economici e statistici (anche secondo quanto suggerito dalla Direttiva UE 2022/2041).

## Dimissioni valide solo se rese attraverso procedura telematica

**Corte di Cassazione – Ordinanza N. 27331 del 26 Settembre 2023**

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 27331 del 26 settembre 2023**, ha affermato che il rapporto di lavoro subordinato può, attualmente, essere risolto per dimissioni solo nel caso in cui siano state seguite le modalità telematiche prescritte, a pena di inefficacia, dal Jobs Act.

La pronuncia in esame ha riguardato il ricorso giudiziale proposto dal dipendente al fine di sostenere che il suo rapporto di lavoro con la società datrice era terminato a causa di un licenziamento orale. La Corte d'Appello rigettava però la domanda, ritenendo invece che il rapporto doveva intendersi estinto a fronte delle dimissioni rassegnate dal ricorrente, seppur senza le prescritte modalità telematiche.

La Cassazione, nel ribaltare la pronuncia di merito, ha rilevato che, a seguito dell'introduzione del D.Lgs. 151/2015, le dimissioni devono intervenire, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Secondo i Giudici di legittimità, la normativa richiamata non altera la natura dell'atto di dimissioni come negozio unilaterale recettizio, ma richiede — ai fini dell'efficacia dell'atto — il rispetto di determinate forme. Ciò, per la sentenza, con il duplice obiettivo di conferire data certa alle dimissioni al fine di rendere impossibile il fenomeno delle c.d. "dimissioni in bianco" e di fornire la garanzia che la volontà del lavoratore di risolvere il contratto si sia formata e sia stata espressa liberamente e genuinamente, in assenza di qualunque costrizione esercitata dal datore.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha accolto il ricorso proposto dal lavoratore, cassando con rinvio l'impugnata pronuncia.

# L'Ente previdenziale può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro in caso di appalto irregolare

**Corte di Cassazione – Ordinanza N. 26588 del 14 Settembre 2023**

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 26588 del 14 settembre 2023**, ha affermato che in tema di appalto irregolare, sussiste la legittimazione degli enti previdenziali a proporre un'azione finalizzata a far valere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra committente e dipendente dell'appaltatore.

Nel caso in esame, l'Inps aveva imputato dei rapporti di lavoro alla società (committente) ricorrente a fronte della ritenuta irregolarità dei contratti di appalto sottoscritti con un (pseudo) appaltatore.

La Corte d'Appello accoglieva il ricorso dell'azienda, ritenendo solo il lavoratore (e non anche l'INPS) legittimato a poter chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di chi abbia utilizzato la prestazione.

La Cassazione, nel ribaltare la pronuncia di merito, ha affermato che, in tema di omesso versamento dei contributi previdenziali in un appalto illegittimo, l'ente previdenziale può agire direttamente senza che sia necessaria la previa azione del prestatore, volta all'accertamento dell'interposizione fittizia e alla costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore.

Secondo i Giudici di legittimità, invero, l'accertamento della natura fittizia del rapporto con il datore di lavoro interposto, da cui discende il potere dell'ente previdenziale di applicare le relative sanzioni, costituisce oggetto di questione pregiudiziale, di cui il giudice può conoscere in via incidentale; ciò in ragione, da un lato, dell'indisponibilità del regime previdenziale — che non può essere condizionato all'iniziativa del lavoratore che denunci l'irregolarità — e, dall'altro lato, l'autonomia del rapporto di lavoro e di quello previdenziale, che, per quanto tra loro connessi, rimangono del tutto diversi.

# Ai fini della valutazione della proporzionalità del licenziamento disciplinare è rilevante il disvalore ambientale della condotta del dipendente con ruoli di responsabilità

**Corte Di Cassazione – Ordinanza N. 25969 del 6 Settembre 2023**

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 25969 del 6 settembre 2023**, ha affermato che la rilevanza del disvalore ambientale della condotta del dipendente con ruoli di responsabilità nei casi di licenziamento disciplinare.

Nel caso esaminato, una dipendente, assunta con qualifica di gerente di filiale, impugnava il licenziamento intimatole per giusta causa a seguito della contestazione di condotte disciplinarmente rilevanti.

La Corte d'Appello, rigettando l'originario ricorso, affermava il principio secondo il quale in tema di licenziamento disciplinare, ed ai fini della valutazione della proporzionalità tra condotta ritenuta contestabile e sanzione irrogata, deve tenersi conto non solo della condotta da un punto di vista oggettivo, ma anche dal punto di vista soggettivo, essendo ritenuta rilevante la posizione di responsabilità della dipendente all'interno dell'azienda.

La Suprema Corte ha affermato che la Corte Distrettuale aveva correttamente valutato la condotta posta in essere dalla dipendente; infatti, nel licenziamento per giusta causa la condotta del lavoratore non deve essere valutata solo dal punto di vista della oggettiva contestabilità del comportamento, ma anche sotto l'aspetto soggettivo, considerando il disvalore ambientale che la violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà possono comportare (trattavasi di dipendente la cui posizione professionale all'interno dell'azienda, era tale da poter potenzialmente rappresentare un modello per gli altri dipendenti, donde la condotta contraria agli obblighi tipici poteva rappresentare un esempio diseducativo e disincentivante per gli altri subordinati).

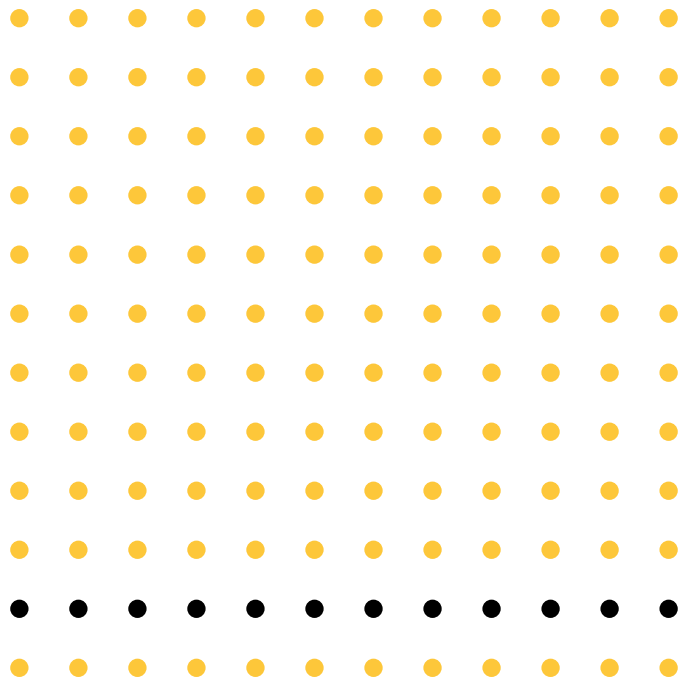
# Il foro competente in caso di lite per smartworking

**Corte Di Cassazione – Sentenza N. 19023 del 5 Luglio 2023**

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 19023 del 5 luglio 2023**, ha affermato che il luogo di svolgimento dell'attività in *smart working* non può essere di per sé qualificato come "dipendenza aziendale" ai fini dell'individuazione del giudice territorialmente competente, essendo necessario un collegamento del luogo dell'attività con l'organizzazione aziendale.

Nel caso di specie, in cui un lavoratore rivendicava differenze retributive per la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro originariamente intermittente a termine, il Trib. di Roma aveva declinato la propria competenza territoriale, in favore, alternativamente, tra gli altri, del Trib. di Civitavecchia, luogo in cui il dipendente svolgeva la propria attività lavorativa in *smart working*.

La Corte di cassazione, pur ricordando l'ampiezza che la propria giurisprudenza attribuisce alla nozione di dipendenza aziendale al fine di garantire che il foro speciale del lavoro sia il più possibile prossimo alla prestazione lavorativa, ha ribadito che essa presuppone comunque un collegamento oggettivo e soggettivo del luogo della prestazione con l'organizzazione aziendale, collegamento che non è rinvenibile nel caso in esame, in cui l'abitazione del dipendente fungeva da mero luogo della prestazione (tra l'altro temporaneo e non unico), senza ulteriori elementi che ne connotassero in qualche modo l'inserimento nell'organizzazione aziendale. Pertanto, continua la Corte, ai fini dell'individuazione della competenza territoriale residuano unicamente i criteri del luogo della sottoscrizione del contratto oppure della sede ove il lavoratore è addetto.



# NEWSLETTER

A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI



Ordine dei Consulenti del Lavoro  
di Napoli

