



NEWSLETTER

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

GENNAIO 2024

n. 01



- Il lavoro che cambia. Fenomeni da attenzionare per essere al passo con l'evoluzione professionale
- Repêchage: una storia senza fine e senza "tempo"
- Obbligo di e-fattura per forfetari e altri soggetti in regime agevolato

NUOVA RUBRICA PROFESSIONAL-MENTE

L'inizio di una nuova era

NEWSLETTER

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

n. 01

GENNAIO 2024

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

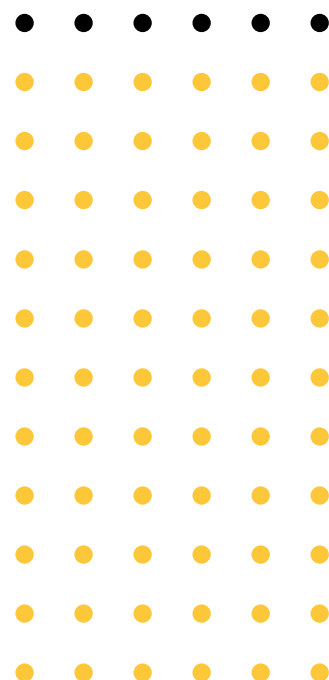
Con la collaborazione di



Associazione Giovani
Consulenti del Lavoro
Napoli

Progetto e realizzazione grafica

TeleConsul Editore SpA



SOMMARIO

SCENARIO

- 6 Il lavoro che cambia. Fenomeni da attenzionare per essere al passo con l'evoluzione professionale
Francesco Duraccio

NOVITÀ DEL PERIODO

- 11 I.N.P.S.
- 12 I.N.A.I.L.
- 13 ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO
- 13 AGENZIA DELLE ENTRATE

LAVORO E PREVIDENZA

- 16 La contrattazione collettiva: livelli e risoluzione dei contrasti
Francesco Capaccio
- 19 La contrattazione collettiva di prossimità tra requisiti di rappresentatività e efficacia *erga omnes*
Giuseppe Gentile
- 22 L'estensione dei confini di valutazione in ambito di repêchage
Anna Pane
- 26 Repêchage: una storia senza fine e senza "tempo"
Pierluigi Lanzarotti

- 28 Il licenziamento per superamento del compito e la nozione europea di disabilità: rischi di reintegra per discriminazione
Marco Menicucci
- 31 La conciliazione monocratica
Pasquale Assisi
- 34 Smart working: la flessibilità e competitività
Pierluigi Lanzarotti
- 37 CIGS nelle procedure concorsuali
Ivo Amodio
- 40 Il lavoro a chiamata tra innovazioni e riferimenti normativi superati
Nello Giannantonio

FISCO E TRIBUTI

- 45 Limiti e condizioni per l'impugnabilità degli estratti di ruolo. Il diritto alla difesa del contribuente alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 190 del 17 ottobre 2023
Pietro di Nono
- 48 Gli adempimenti conseguenti alla fuoriuscita dal regime forfettario: Agenzia delle Entrate - Circolare n. 32/E
Luigi Carbonelli
- 51 Decontribuzione sud 2022 ed imponibilità ai fini IRAP ed IRES: i chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate
Ettore Franzoni

SOMMARIO

FISCO E TRIBUTI

- 54 Obbligo di e-fattura per forfetari e altri
soggetti in regime agevolato

Massimiliano De Bonis

PROFESSIONAL-MENTE

- 59 L'inizio di una nuova era

Simona Letizia Ilardo

RASSEGNA GIURISPRUDENZALE

- 64 La notifica di omesso versamento dei
contributi previdenziali e assistenziali si
perfeziona anche per compiuta giacenza
-

- 65 Licenziamento per G.M.O. per contenimento
dei costi e onere della prova in capo a datore
di lavoro
-

- 66 Giusta causa e giustificatazza nel
licenziamento del dirigente
-

- 67 Nel processo tributario le dichiarazioni di terzi
risultano ammissibili nel rispetto dei principi
sanciti dalla Convenzione europea dei diritti
dell'uomo
-

- 68 L'autorizzazione all'accesso domiciliare,
qualora carente di preventiva adeguata
valutazione del Giudice riguardo la presenza
di gravi indizi, può determinare l'annullamento
dell'intero procedimento di accertamento
-



SCENARIO

n. 01 - GENNAIO 2024

NEWSLETTER

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

Il lavoro che cambia. Fenomeni da attenzionare per essere al passo con l'evoluzione professionale

Il mondo del lavoro evolve velocemente. Nuovi scenari e sempre diverse esigenze imprenditoriali suggeriscono ai Consulenti del Lavoro un'attenzione sui nuovi fenomeni che possono diventare opportunità professionali.

 **Francesco Duraccio**

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Nel 2024 il *trend* di cambiamento del mondo del lavoro, avviatosi durante la pandemia, si consoliderà ed alcuni fenomeni nati spontaneamente dalle esigenze di imprese e lavoratori troveranno nuova connotazione e dimensione.

Alcune delle previsioni della legge di bilancio ci vedranno ovviamente protagonisti, come le agevolazioni per i lavoratori, la decontribuzione e riduzione del cuneo fiscale, gli incentivi per i datori di lavoro etc., così come il pacchetto di norme in materia di lavoro e previdenza contenute in alcuni disegni di legge che stanno affrontando il lunghissimo iter parlamentare e che si spera possano venire presto alla luce. Anche sul fronte delle politiche attive ci si attende una spinta operativa su ciò che oggi sembra scontare una eccessiva battuta di arresto in termini di opportunità, sia per imprese e lavoratori che per i Consulenti del Lavoro. Mi

riferisco ai ritardi che in alcune regioni registra il concreto avvio del programma **GOL** (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori), su cui sono concentrate tutte le risorse in materia del PNRR, per quanto riguarda l'attivazione delle misure di accompagnamento al lavoro e l'individuazione degli operatori atti a favorire questo percorso, e la Campania, purtroppo, non fa eccezione. Ma anche al ritardo delle procedure operative riguardanti l'accompagnamento al lavoro dei soggetti beneficiari del cd. **SFL**, il Supporto per la formazione e il Lavoro, ovvero la misura dedicata ad una parte degli ex percettori del Reddito di Cittadinanza.

Le novità professionali non verranno, in ogni caso, soltanto da produzioni normative, ma saranno sempre più legate al **presidio di nuovi fenomeni** ed i Consulenti del Lavoro dovranno essere pronti a leggerli in anticipo ed a farsene promotori verso l'utenza di riferimento.

Quanto allo scenario occupazionale, ad esempio, dal rapporto annuale Inapp emerge che il prossimo quinquennio non sarà caratterizzato soltanto, come sarebbe lecito attendersi, dallo sviluppo dei settori che utilizzano l'intelligenza artificiale o di quelli interessati dalla transizione digitale e green ma la domanda di lavoro crescerà anche per attività apparentemente più tradizionali. Ci sarà maggiore domanda per le professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi, soprattutto per lo sviluppo del terziario ed il consolidamento del settore turistico ricettivo, ma anche nei servizi di cura ed assistenza alla persona, fenomeno legato all'invecchiamento della popolazione ed anche alla maggiore attenzione alla salute ed alla qualità della vita. Anche le professioni intellettuali, quelle scientifiche e di elevata specializzazione e tecniche saranno molto richieste.

Nonostante normativamente si stia affermando di nuovo una maggiore flessibilità contrattuale, le imprese hanno esigenze di collaborazioni più strutturate. Abbiamo tutti assistito al fenomeno delle **grandi dimissioni** volontarie dopo la pandemia, ed allora bisogna chiedersi, veramente queste persone non hanno voglia di lavorare? La risposta è ovviamente no. Molto più probabilmente sono gli effetti di un grande fenomeno sociale, come è stato appunto quello della pandemia, ad aver indotto le persone a riconsiderare le priorità nella propria vita. A dare maggiore importanza ad alcuni aspetti piuttosto che ad altri. Ed ecco che invece di dare priorità al trattamento economico o alla progressione di car-

riera, le persone sono lavorativamente attratte da contesti aziendali in cui si da maggiore attenzione al "**clima aziendale**", alla migliore **conciliazione di tempi di vita e di lavoro**, alla valorizzazione del **talento** o in cui vi sia una sensibilità verso le tematiche **DEI** (*diversity, equity, inclusion*).

Dovremo pertanto accompagnare le imprese che assistiamo verso questa transizione culturale, specializzandoci nell'elaborazione programmi di "**Retention**", per trattenere i talenti, riconoscendo loro la possibilità di contribuire al meglio in un ambiente inclusivo e sicuro. Non è più sufficiente solo assicurare stabilità occupazionale ma è necessario coinvolgere i lavoratori nelle decisioni, per aumentarne motivazione e fidelizzazione.

Bisogna **promuovere** nelle imprese più inclini a questa evoluzione l'istituzione o l'aggiornamento di **politiche aziendali** relative alla crescita professionale, alla parità di genere e generazionale, alla valorizzazione della diversità, ai compensi, ai benefici ed ai servizi che garantiscano un miglior equilibrio tra vita privata e lavoro. Tutti questi aspetti portano all'impresa importanti giovamenti non solo sul fronte interno e sul clima lavorativo ma anche in termini di valorizzazione dell'immagine e della reputazione agli occhi degli stakeholder, aumentando il valore dell'azienda sul mercato.

Altro fenomeno da attenzionare, senza voler eccedere con gli inglesismi, è il **Quiet hiring**, le assunzioni silenziose. Molte volte le imprese necessitano per un breve periodo o per il raggiungimento di un singolo obiettivo o progetto di specifiche competenze ed

invece di ricorrere a nuove assunzioni affidano un incarico a professionisti esterni, o affidano temporaneamente ai dipendenti nuovi ruoli o incarichi all'interno dell'organizzazione.

Quindi i Consulenti del Lavoro devono evolvere anche sotto questo aspetto, suggerire ed accompagnare le impre-

se verso questo processo di crescita, mostrandosi propositivi sulle innovazioni. Evitando, come spesso accade, che le proposte arrivino da altri soggetti non qualificati con il rischio di aumento dei competitor nella consulenza in materia di gestione del personale.

CDLNA

CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI
LAVORO PREVIDENZA FISCO

17 GENNAIO 2024

DALLE 15:00 ALLE 19:00 **4** CREDITI

CONVEGNO

- LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: DIFFERENTI LIVELLI E CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA'
- LICENZIAMENTI: IL PUNTO SU GMO E SUPERAMENTO PERIODO DI COMPORTO
- FATTURAZIONE ELETTRONICA PER CONTRIBUENTI FORFETARI
- DECONTRIBUZIONE SUD E RILIEVI FISCALI
- ALTRE NOVITA' FISCALI E TRIBUTARIE

INTERVENGONO

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO di Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO di Napoli</i>
Marco Esposito	<i>Ordinario di Diritto del lavoro Università di Parthenope</i>
Giuseppe Gentile	<i>Docente di Diritto del lavoro Università di Napoli Federico II</i>
Marco Menicucci	<i>Avvocato in Salerno - Segretario regionale AGI</i>
Pietro Di Nono	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Ettore Franzoni	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Luigi Carbonelli	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Massimiliano De Bonis	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Anna Pane	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Pierluigi Lanzarotti	<i>Centro Studi CDLNA</i>

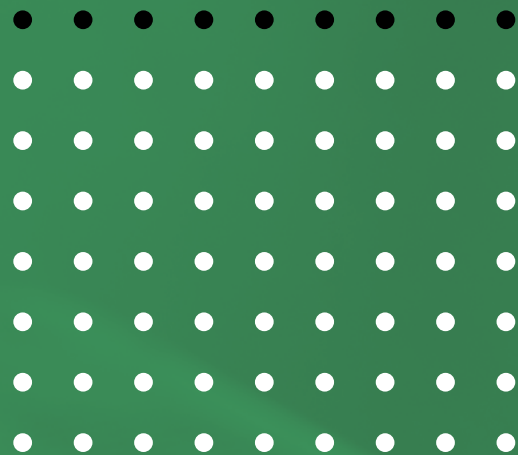
CONGRESS HALL RAMADA NAPLES

Via G. Ferraris 40, Napoli

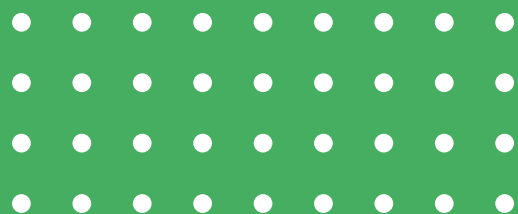
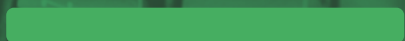
con la partecipazione di **FonAR Com**  **TeleConsul**



Per iscriverti al Convegno, clicca qui



NOVITÀ DEL PERIODO



I.N.P.S.

Circolare 27 dicembre 2023, n. 109

A seguito dell'interpretazione autentica dell'art. 2-bis del D.l. n° 50/2022, l'Istituto fornisce ulteriori chiarimenti in materia di indennità *una tantum* per l'anno 2023 a favore dei lavoratori a tempo parziale ciclico.

Messaggio 22 dicembre 2023, n. 4652

L'Istituto fornisce le istruzioni relative agli adempimenti informativi e contributivi cui sono soggetti i datori di lavoro agricolo per l'assunzione di lavoratori occasionali a tempo determinato (OTDO).

Messaggio 21 dicembre 2023, n. 4618

L'Istituto illustra le modalità di esposizione nel flusso UniEmens dell'esonero under 36 a seguito di attività di vigilanza documentale sull'incentivo GECO.

Messaggio 21 dicembre 2023, n. 4614

L'Istituto fornisce le istruzioni circa le modalità di richiesta dell'esonero contributivo per i datori di lavoro privati che conseguano la certificazione della parità di genere entro il 31/12/2023, ponendo come termine d'oltro delle domande il 30/04/2024. Vengono chiariti altresì alcuni aspetti relativi alle domande di esonero presentate entro il 30/04/2023.

Messaggio 20 dicembre 2023, n. 4579

L'Istituto fornisce le istruzioni circa le modalità di accesso alla prestazione NASPI a favore dei giornalisti, per gli eventi di disoccupazione involontaria che interverranno a partire dal 01/01/2024, qualora vengano soddisfatti tutti i requisiti legislativamente previsti.

Circolare 20 dicembre 2023, n. 106

L'Istituto fornisce indicazioni circa le modalità da seguire per lo svolgimento delle operazioni di conguaglio, relative all'anno 2023, finalizzate alla corretta quantificazione dell'imponibile contributivo, anche con riguardo alla misura degli elementi variabili della retribuzione.

Messaggio 19 dicembre 2023, n. 4558

L'Istituto fornisce chiarimenti e relative istruzioni operative sull'incentivo economico previsto dalla legge di Bilancio 2023 per coloro che, pur maturan-

do i requisiti per la pensione anticipata flessibile "Quota 103", rimangono in servizio.

Circolare 12 dicembre 2023, n. 102

L'Istituto illustra le caratteristiche del lavoro occasionale in agricoltura (LOagri) con particolare riferimento alla natura ed alla tipologia delle prestazioni, nonché alle modalità di svolgimento delle stesse ed ai connessi adempimenti.

Messaggio 4 dicembre 2023, n. 4332

L'Istituto fornisce prime indicazioni in materia di indennità di discontinuità a favore dei lavoratori del settore dello spettacolo.

I.N.A.I.L.

Circolare 7 dicembre 2023, n. 56

L'Istituto rende note le retribuzioni convenzionali nonché la rivalutazione delle prestazioni economiche dei tecnici sanitari autonomi di radiologia medica e degli allievi dei corsi per le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive, determinate a partire dal 01/07/2023.

Circolare 6 dicembre 2023, n. 54

L'Istituto rende note le retribuzioni convenzionali nonché la rivalutazione delle prestazioni economiche dei medici, per le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e sostanze radioattive, determinate a partire dal 01/07/2023.

Circolare 6 dicembre 2023, n. 53

A seguito della estensione a partire dal 01/01/2024 della tutela prevista dal regime assicurativo ordinario a favore di giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica, l'Istituto riassume gli obblighi di datori di lavoro e lavoratori ai fini dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali e fornisce le relative istruzioni operative.

Nota 4 dicembre 2023, n. 12298

L'Istituto comunica di aver reso disponibile il servizio on-line relativo alla Comunicazione delle basi di calcolo per l'autoliquidazione 2023/2024.

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Nota 20 dicembre 2023, n. 2401

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha fornito le indicazioni e chiarimenti in merito agli obblighi amministrativi a carico dei prestatori di servizio di cui all'articolo 10, comma 3, lettere a) e b), del D.Lgs. n. 136/2016 (*id*: distacco internazionale). In maniera specifica, viste anche le esigenze di semplificazione, sono state impartite le indicazioni circa la tenuta e la conservazione dei documenti obbligatori inerenti al lavoratore distaccato, nonché chiarimenti sul soggetto referente che l'impresa distaccante è tenuta a designare per le interlocuzioni con le competenti autorità italiane, soggetto che non deve necessariamente essere, fisicamente, presente sul territorio nazionale.

AGENZIA DELLE ENTRATE

Interpello 18 dicembre 2023, n. 478

L'Agenzia ha chiarito che è possibile compensare i crediti d'imposta derivanti dagli interventi di cui all'art.121 D.L. 34/2020 con i debiti previdenziali.

Interpello 11 dicembre 2023, n. 474

L'Agenzia ha fornito indicazioni circa i limiti dei compensi ai lavoratori sportivi nell'area dilettantismo derivanti dal disposto dell'art.51 comma 1-bis del D.Lgs 36/2021.

Circolare 5 dicembre 2023, n. 32/E

L'Agenzia ha illustrato gli adempimenti da mettere in atto nel caso in cui un contribuente in regime forfettario fuoriesca dal regime per superamento dei limiti di ricavi e compensi percepiti di € 85.000 (fuoriuscita nel periodo di imposta successivo) o di € 100.000 (fuoriuscita immediata).

TC Vertenze

L'esclusivo software TeleConsul
che semplifica
le controversie di lavoro



L'estrema flessibilità ed un'ampia banca dati con oltre 1.100 settori contrattuali fanno di TC **Vertenze** un software in grado di gestire qualsiasi esigenza derivi dal controllo e dalla ricostruzione delle retribuzioni di carriere lavorative.

Ricostruzione del netto percepito, errato inquadramento, elaborazione tfr, rivalutazione dei crediti, banca dati con oltre 1.100 settori contrattuali: tutto questo è TC **Vertenze**.

**SCOPRI LE OFFERTE SU TC VERTENZE DEDICATE
AGLI ISCRITTI AL CPO DI NAPOLI**

Valide per ordini sottoscritti entro il 10 febbraio 2024

[Per maggiori informazioni, clicca qui](#)



LAVORO E PREVIDENZA

n. 01 - GENNAIO 2024

NEWSLETTER

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

La contrattazione collettiva: livelli e risoluzione dei contrasti

L'articolo, prendendo l'abbrivio dal recente arresto nomofilattico — ordinanza n° 30812 del 6 novembre 2023 —, si prefigge di analizzare la funzione, in particolare economica, della contrattazione collettiva e la individuazione dei possibili criteri di risoluzione di contrasti che dovessero insorgere fra i differenti livelli della stessa.

 **Francesco Capaccio**

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

La sentenza in commento va a nutrire la (già folta) giurisprudenza¹ in materia di individuazione dei criteri di risoluzione dei conflitti fra differenti (livelli territoriali di) contratti collettivi. È noto, infatti, che la mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 della Cost. determina la conseguenza che i contratti collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali prive della personalità giuridica, siano considerati contratti di diritto privato (*id*: di diritto comune), donde gli stessi sono efficaci, producendo gli effetti di cui all'art. 1372 c.c. (c.d. "relatività del contratto"), nei confronti delle sole parti sociali sottoscrittrici e, a cascata, per i soggetti che, nell'ambito della libertà sindacale — ex comma 1 del richiamato art. 39 —, abbiano liberamente deciso di aderire alle predet-

te organizzazioni ovvero di applicarli. La contrattazione collettiva si articola su differenti livelli: nazionale, territoriale ed aziendale. In tale ultima fattispecie, la controparte delle organizzazioni sindacali ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali/RSU è direttamente il datore di lavoro.

È altresì noto che i contratti collettivi, in special modo quelli di livello nazionale, assolvono una funzione determinante, ancorché non assoluta ed univoca², ai fini della concreta attuazione dell'art. 36 della Cost., donde per la individuazione della "giusta" retribuzione.

Identica funzione, sia pur con il richiamato (in nota 2) limite del sindacato del Giudice, è assolta dalla contrattazione collettiva aziendale, ammettendosi finanche un trattamento econo-

1 Cfr., *ex multis*, Corte di Cassazione 5651/2021, 12098/2010 e 19351/2007.

2 Potendo, in ogni caso, il Giudice di merito discostarsene, ritenendola inadeguata (fra le ultimissime, Cass. n° 27711 del 02.10.2023).

mico peggiorativo rispetto al contratto nazionale³.

Pertanto, la elaborazione giurisprudenziale ritiene — da un punto di vista economico — assolutamente paritario sia il CCNL sia il contratto collettivo aziendale, rilevato — appunto — che gli accordi aziendali hanno una efficacia vincolante (per la popolazione aziendale) analoga a quella dei contratti nazionali, eccezione fatta per coloro che aderiscono ad un (eventuale) sindacato non firmatario di quell'accordo e per i lavoratori dissenzienti⁴.

Inoltre, alla contrattazione collettiva sono delegate, da parte del Legislatore, numerose funzioni normative di istituti contrattuali, in special modo nell'ambito della disciplina dei contratti (D.Lgs. 81/2015) e finanche derogatorie di disposizioni di Legge (*id*: contrattazione di prossimità), ancorché in presenza di stringenti vincoli di scopo, limiti interni (materie specifiche) e esterni (Costituzione, norme comunitarie e convenzioni internazionali)⁵.

L'art. 51 del codice dei contratti (D.Lgs. 81/2015) precisa che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dal-

la rappresentanza sindacale unitaria. La stessa Corte costituzionale, sentenza n° 268/94, differenzia i contratti non in base al livello di operatività, ma in base alla funzione esercitata, collocando in un ambito separato o specialistico soltanto i contratti c.d. "gestionali", in quanto finalizzati a regolamentare singole vicende concrete connesse per lo più a situazioni di crisi e riorganizzazione aziendale. Donde, il contratto collettivo territoriale e quello aziendale si dispiega ad assolvere ad una funzione equivalente al contratto collettivo nazionale, cioè una funzione normativa/economica.

Pertanto, i contratti collettivi, di qualsiasi livello, assolvono una funzione rilevante in ambito giuslavoristico e, per l'effetto, rientrano — a pieno titolo — nelle fonti del "diritto del lavoro".

Ciò posto e venendo alla questione di cui si argomenta, si rende necessario comprendere cosa succede nel caso in cui vi sia un contrasto fra differenti livelli della contrattazione collettiva in ordine ad una specifica disciplina.

Il caso esaminato dalla Suprema Corte, con l'ordinanza n° 30812 del 6 novembre 2023, al di là della vicenda specifica⁶, ha (ri)affrontato la questione, confermando un orientamento che, ormai, potremmo definire allineato.

In sostanza, proprio perché trattasi di una contrattazione di diritto comu-

3 Corte di Cassazione, sentenza n° 1415 del 31.01.2012.

4 Cfr., *ex aliis*, Cass. n. 27115/2017; Cass. n. 6695/88; Cass. n. 2808/84; Cass. n. 423/84; Cass. n. 718/83; Cass. n. 300/81; Cass. n. 357/71.

5 La questione è approfondita nel successivo articolo del Prof. G. Gentile in questa stessa Newsletter.

6 Si trattava di determinare l'entità dell'indennità chilometrica. Secondo il lavoratore doveva applicarsi il CCNL idraulico-forestale (art. 54), secondo l'azienda ricorrente il contratto integrativo regionale. Sul punto, ha avuto ragione il lavoratore, non perché previsto dal CCNL ma perché la contrattazione nazionale delegava alla contrattazione decentrata il trattamento delle missioni e trasferte e non già quello del rimborso dei mezzi di trasporto.

ne, ai contratti collettivi (nazionale, territoriale, aziendale) non possono applicarsi i principi di gerarchia⁷ e di specialità⁸ tipici delle fonti legislative, sebbene un sistema gerarchico si rinvenga nell'ambito intersindacale⁹.

I Giudici nomofilattici, pertanto, hanno precisato che il contrasto fra contratti collettivi di diversi ambiti territoriali va risolto sulla base della effettiva volontà delle parti sociali¹⁰, da desumersi attraverso un coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutte pari dignità e forza vincolante, sicché i contratti territoriali possono, in virtù del principio dell'autonomia negoziale di cui all'art. 1322 c.c., prorogare l'efficacia dei contratti nazionali e derogarli, anche *in pejus* senza che osti il disposto di cui all'art. 2077 c.c., fatta salva solamente la salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti al patrimonio dei la-

voratori, che non possono ricevere un trattamento peggiore in ragione della posteriore normativa di eguale o diverso livelli.

Inoltre, è stato statuito che la effettiva volontà delle parti stipulanti non sempre è ricostruibile attraverso il mero riferimento "al senso letterale delle parole"¹¹, atteso che il linguaggio delle relazioni industriali non necessariamente è coincidente con quello comune oltre al fatto che, non di rado, l'uso e la prassi assumono, in ambito aziendale, un carattere vincolante, con conseguente assegnazione di un preminente rilievo al canone interpretativo dell'art. 1363 c.c.¹²

In sostanza, quindi, a conferma della natura "negoziale" della contrattazione collettiva, l'eventuale contrasto va risolto applicando le previsioni di cui al Capo IV (interpretazione dei contratti) del libro IV (delle obbligazioni) del cod. civ.

7 Al primo posto troviamo la Costituzione e le leggi costituzionali. Al di sotto ci sono i regolamenti dell'Unione Europea. Sotto ancora ci sono le leggi dello Stato e le leggi regionali. In uno scalino inferiore troviamo i regolamenti e all'ultimo posto gli usi o detti anche consuetudini. Il principio di gerarchia è ben riassunto ed espresso dal brocardo *lex superior derogat inferiori*.

8 Secondo l'antico brocardo *lex specialis derogat generali*.

9 *Ex plurimis*, Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014.

10 In linea con le previsioni di cui all'art. 1362 c.c.

11 Che, *ex adverso*, rappresenta il canone ermeneutico per eccellenza delle disposizioni di legge, ex art. 12 delle preleggi.

12 Le clausole del contratto si interpretano le une per mezzo delle altre, attribuendo a ciascuna il senso che risulta dal complesso dell'atto.

La contrattazione collettiva di prossimità tra requisiti di rappresentatività e efficacia *erga omnes*

Il presente contributo rimanda ad una recente sentenza della Sezione Lavoro con cui la Suprema Corte affronta il tema dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo aziendale, distinguendo le sorti del contratto c.d. ordinario, che si colloca nel solco del sistema intersindacale degli Accordi interconfederali, e del contratto c.d. di prossimità, disciplinato dall'art. 8, d.l. n. 138/2011. Nel rimarcare le peculiarità del secondo, in chiave di estensione generalizzata a tutti i lavoratori dell'azienda, ne evidenzia però la rigida compresenza di tutti i presupposti di applicabilità previsti dalla normativa speciale, tra cui quello della rappresentatività sindacale in chiave comparativa e maggioritaria.

 **Giuseppe Gentile**

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

Il tema delle condizioni di percorribilità della contrattazione collettiva aziendale di prossimità torna ad interessare il dibattito giurisprudenziale delle Alte Corti.

Con la recente **sentenza n. 27806 del 2 ottobre 2023**, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione si sofferma su due aspetti di particolare rilievo giuridico: quello relativo all'**efficacia soggettiva** (più o meno generalizzata) del **contratto collettivo aziendale**, distinguendo tra contratto collettivo ordinario e contratto collettivo di prossimità;

e quello dei requisiti di **rappresentatività sindacale** necessari per la stipula degli stessi. Va subito precisato che si tratta di un dettato ermeneutico già manifestato in precedenti pronunce della Suprema Corte, che però qui ha il pregio di illustrare e argomentare con particolare efficacia.

Al di là dei fatti di causa, che qui incidono relativamente, a richiamare l'attenzione dell'operatore giuridico è il distinguo che la Suprema Corte manifesta di voler praticare tra le due fattispecie negoziali, e cioè tra: il contratto

aziendale di prossimità disciplinato dall'art. 8, d.l. n. 138 del 2011, cui viene universalmente riconosciuta una efficacia soggettiva *erga omnes*¹; e l'ordinario contratto aziendale, cui la giurisprudenza di legittimità riconosce, invece, una efficacia soggettiva solo tendenzialmente estesa a tutti i lavoratori in azienda, ma che non supera l'eventuale espresso dissenso di associazioni sindacali o dei lavoratori. È noto infatti che, con l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (poi confluito nel Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014), le parti sociali hanno inteso distinguere, ai fini della maggiore efficacia estensiva dell'accordo aziendale, a seconda che a siglare l'accordo sia una RSU o una RSA. E dunque, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle RSU: i contratti collettivi aziendali hanno efficacia per la generalità del personale in forza, ad eccezione della parte obbligatoria. Se, invece, approvati dalla maggioranza delle RSA: i contratti collettivi aziendali hanno efficacia ugualmente generalizzata, tuttavia entro 10 giorni dalla conclusione del contratto è consentito avanzare istanza di referendum da parte di almeno una delle OO.SS. firmatarie dell'Accordo interconfederale del 2011, o del 30% dei lavoratori dell'azienda; la consultazione è valida con il 50% + 1 degli aventi diritto al voto, e l'intesa raggiunta è respinta con il voto della maggioranza semplice dei votanti. Orbene, in siffatto contesto intersinda-

cale, la giurisprudenza di legittimità ha costantemente ritenuto che l'efficacia generale degli **ordinari accordi aziendali** è "soltanto tendenziale [...] trovando un limite nell'espresso dissenso di lavoratori o associazioni sindacali", in quanto anche il contratto collettivo aziendale – non diversamente dal contratto collettivo nazionale o territoriale – resta riconducibile ad un sistema negoziale fondato su principi privatistici e sulla rappresentanza negoziale (non anche già legale o istituzionale) delle organizzazioni sindacali².

Dunque, al di là degli equilibri più o meno fluttuanti delle dinamiche intersindacali, in punta di diritto, l'efficacia soggettiva dell'accordo aziendale ordinario resta confinata all'interno del perimetro degli interessi dei lavoratori rappresentati dai soggetti stipulanti, e non si estende anche nei confronti dei lavoratori e delle associazioni sindacali che, in occasione della stipulazione dell'accordo stesso, siano espressamente dissenzienti. Su questo punto, sapientemente, la Suprema Corte precisa che l'eventuale dichiarato dissenso non inficia la validità dell'accordo aziendale, ma incide sull'efficacia soggettiva, la quale quindi, in siffatte circostanze, risulta non essere "generale".

Diversa, invece, è la sorte, come ci ricorda la pronuncia in esame, del **contratto aziendale di prossimità**, la cui efficacia generalizzata è imposta direttamente dalla legge a condizione che si realizzino tutti i presupposti di

1 Per precedenti, cfr. Cass. n. 33131 del 2021; Cass. n. 16917 del 2021; Cass. n. 19660 del 2019.

2 Per costante indirizzo, cfr. Cass. n. 31201 del 2021; Cass. n. 27115 del 2017; Cass. n. 6044 del 2012; Cass. n. 10353 del 2004.

applicabilità delineati dall'art. 8, d.l. n. 138/2011 cit. Tra questi — oltre alla sussistenza dei c.d. “vincoli di scopo”, e cioè delle ragioni giustificative tipizzate dal medesimo art. 8, comma 1³, e oltre alle materie oggetto dell'intesa, anch'esse scelte nell'ambito dell'elencazione tipizzata dalla stessa norma⁴ — vi è per l'appunto il rispetto del criterio della rappresentatività sindacale: è necessario che l'accordo aziendale sia sottoscritto «da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda», e che tali «specifiche intese siano sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali».

Su questo punto, l'indirizzo delle Alte Corti è orientato a pretendere la più rigida osservanza delle regole di rappresentatività, proprio in considerazione

del “carattere chiaramente eccezionale” di tale modello negoziale, su cui anche la Corte costituzionale si è più volte soffermata ribadendo che “tale eccezionalità è ancor più marcata in ragione della prevista possibilità che il contratto collettivo aziendale di prossimità deroghi alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 dell'art. 8 e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, pur sempre nel rispetto della Costituzione e dei vincoli derivanti dal diritto europeo e dalle convenzioni internazionali sul lavoro”⁵.

Dunque, proprio in ragione di tale assunto, il contratto di prossimità funge da **contratto collettivo aziendale c.d. gestionale** (più che normativo), e come tale è dotato di una efficacia soggettiva generale, ove però concorrono tutti gli specifici presupposti ai quali l'art. 8 lo condiziona.

3 Ci si riferisce alle finalità protese «alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività».

4 L'accordo deve riguardare «la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione» con riferimento a specifici settori elencati dall'art. 8, comma 2. Con l'espressa esclusione della materia dei licenziamenti discriminatori, l'accordo può riguardare: gli impianti audiovisivi e la introduzione di nuove tecnologie; le mansioni del lavoratore, la classificazione e l'inquadramento del personale; i contratti a termine, i contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; la disciplina dell'orario di lavoro e le modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro».

5 Così la recente Corte cost. n. 52 del 2023 che conferma Corte cost. n. 221 del 2012.

L'estensione dei confini di valutazione in ambito di repêchage

Recenti pronunce della Suprema Corte hanno contribuito a delineare ulteriormente i confini del repêchage in ordine al tipo di valutazioni da effettuare in relazione alle mansioni alternative a cui potrebbe essere adibito il lavoratore licenziando, sicché sia soddisfatta una delle condizioni legittimanti il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, da configurarsi come extrema ratio.

 **Anna Pane**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Tra le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo vi è la soppressione del posto di lavoro¹. Affinché possa ritenersi legittimo, le ragioni aziendali addotte a sostegno del recesso datoriale devono essere effettive ed obiettive, deve sussistere il nesso di causalità tra la scelta datoriale e il licenziamento e deve essere assolto l'obbligo di repêchage. L'obbligo di ripescaggio onera il datore di lavoro di provare che, prima dell'intimazione di licenziamento, abbia vagliato la possibilità di una ricollocazione alternativa del lavoratore all'interno dell'organizzazione.

L'impossibilità di ricollocare *aliunde* il lavoratore all'interno del contesto aziendale, comporta una **valutazio-**

ne effettuata in concreto e secondo circostanze oggettivamente riscontrabili e palesate dal datore di lavoro a dimostrazione del fatto² che il lavoratore candidato al licenziamento per soppressione della posizione lavorativa da lui ricoperta, non sia dotato di adeguate capacità professionali richieste per occupare una diversa posizione all'interno dell'organizzazione. L'assolvimento dell'obbligo di *repêchage* configura una condizione di matrice giurisprudenziale, non disciplinata dal nostro ordinamento. Pertanto, la suppleanza di confini ben definiti in merito alle valutazioni da effettuare relativamente alle mansioni alternative a cui potrebbe essere adibito il lavoratore interessato da

1 Il recesso del datore di lavoro è legittimo anche per soppressione delle mansioni prevalenti che connotano la prestazione lavorativa o la suddivisione delle stesse tra il personale in servizio, ai fini di una migliore efficienza aziendale.

2 Si tratta di una prova negativa, per cui il datore di lavoro deve fornire la prova di fatti e circostanze esistenti, di tipo indiziario o presuntivo, idonei a persuadere il giudice della loro veridicità (cfr. Cass. n. 10435 del 2018).

licenziamento per soppressione del posto di lavoro, comporta, ai fini della legittimità del licenziamento e della riduzione del rischio di contenzioso, un'analisi attenta che tenga conto di una serie di aspetti frutto, per la natura intrinseca dell'obbligo, di orientamenti giurisprudenziali da cui non è possibile prescindere.

Sui criteri di valutazione, ha inciso la nuova formulazione dell'art. 2103³, che prevede la possibilità di adibire il lavoratore a **mansioni alternative purché riconducibili allo stesso livello⁴ e categoria legale** di inquadramento (quindi dirigenti, quadri, impiegati e operai), o a **mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore** con la condizione che mantenga la stessa categoria legale di inquadramento⁵. Posti tali principi di valutazione, si evidenzia che, da alcune recenti pronunce della Suprema Corte in merito a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo dovuti a soppressione del posto di lavoro, emerge **un'estensione delle valutazioni da effettuare in relazione alla dimensione qualitativa** dell'obbligo di *repêchage*, ovvero **quali mansioni considerare** ai fini dell'alternativa occupabilità del lavoratore. Orbene, il punto di partenza per la

corretta valutazione di soluzioni alternative consiste nel considerare quali siano di fatto le **mansioni effettivamente svolte** dal lavoratore, riferite alla posizione lavorativa da sopprimere⁶, ponendo l'attenzione alla **storia lavorativa del dipendente**, considerando le capacità acquisite e le varie attività svolte in concreto⁷. Tale aspetto, è da valutare unitamente alla **fungibilità delle mansioni**, principio che si riferisce alla possibilità del lavoratore di essere adibito a mansioni diverse da quelle abitualmente ricoperte (ovvero, della posizione lavorativa da sopprimere), anche facenti parte dello stesso livello contrattuale (oltre che della medesima categoria legale) in quanto, già durante il proprio percorso lavorativo, sia stato chiamato a svolgere.

In tal caso, l'obbligo di *repêchage* impone di considerare la ricollocazione del lavoratore la cui posizione sarà soppressa, nelle diverse altre qualifiche professionali **giacché ricoperte in precedenza dal lavoratore** e facenti parte dello stesso livello contrattuale (Cassazione, ordinanza n. 30409 del 13.11.2023)⁸, valorizzando pertanto il profilo professionale maturato di fatto dal lavoratore.

3 Così come modificato dal D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81.

4 Occorre evidenziare che, soprattutto dopo l'inquadramento unico adottato dagli anni Settanta, i livelli contrattuali inglobano mansioni molto diverse tra loro per professionalità richiesta e tipologia di attività svolta. Chiaramente questo assegna un ruolo rilevante alla classificazione prevista dal contratto collettivo, anche per le ipotesi di demansionamento che può disciplinare.

5 Purché l'adibizione a mansioni inferiori sia accompagnato all'assolvimento dell'obbligo formativo.

6 Possono anche divergere da quelle previste dal contratto individuale.

7 Es. svolgimento di mansioni diverse da quelle abituali per sostituzione di colleghi, per temporanee necessità aziendali, o nei casi di mansioni polivalenti.

8 Nel caso di specie, è stato dichiarato illegittimo il licenziamento per soppressione del posto lavoro di una cassiera che negli anni precedenti era stata adibita anche ad altri reparti ricoprendo altre mansioni. Peraltro, pur operando in più punti vendita del gruppo, la valutazione era stata fatta considerando solo il punto vendita in cui era stabilmente inserita.

Oltre a determinare soluzioni alternative rispetto all'esperienza acquisita dal lavoratore, occorre considerare se, pur non avendo esperienza in altre posizioni facenti comunque parte del proprio livello di inquadramento, **sia in concreto possibile assegnare al lavoratore mansioni mai svolte in precedenza**. È quanto espresso dalla Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 31561 del 13.11.2023 secondo cui, in considerazione della nuova formulazione dell'art. 2103⁹, il livello di inquadramento previsto dal CCNL applicato costituisce uno strumento di determinazione di mobilità orizzontale e quindi idoneo a rappresentare il livello di professionalità richiesto a ricoprire mansioni diverse appartenenti allo stesso livello. Pertanto, a nulla rileva che la mansione alternativa non sia stata mai ricoperta dal lavoratore o sia differente per tipologie di attività da svolgere, dovendosi **provare l'indoneità alla mansione, in concreto**¹⁰. Inoltre, l'obbligo di *repêchage* impone di considerare anche **posizioni inferiori a quello di inquadramento**, in osse-

quiu alla prevalenza dell'interesse del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro, rispetto alla salvaguardia della professionalità acquisita¹¹. Tale possibilità è comunque limitata alla **valutazione di compatibilità in merito al bagaglio professionale del lavoratore**, relativamente a quelle mansioni che non necessitano di idonea formazione¹². Le posizioni alternative da considerare ai fini di una proposta di demansionamento alternativa al licenziamento, devono includere posizioni non solo del livello immediatamente inferiore, estendendosi anche a **livelli di inquadramento più bassi rispetto a quello immediatamente inferiore**. È quanto emerge dall'ordinanza n. 31451 del 13.11.2023¹³ con cui la Corte di Cassazione, oltre a precisare il rapporto tra il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e la tutela del posto di lavoro, ha contribuito ad ampliare le possibilità da considerare per evitare il licenziamento. In conclusione, volendo ad oggi mettere un punto su come assolvere correttamente (o al meglio) l'obbligo di

9 Superando il principio di equivalenza delle mansioni in luogo alla comparazione di mansioni riconducibili invece allo "stesso livello contrattuale e categoria legale di inquadramento".

10 La pronuncia ha interessato il ricorso di una lavoratrice di bar licenziata per soppressione della posizione di cassiera fissa, da lei ricoperta, contestualmente a dieci assunzioni nelle posizioni di "cameriere", "aiuto cuoco", "lavapiatti" e "altro", esclusa dall'obbligo di *repêchage* in quanto tali profili (benché alcuni del suo stesso livello di inquadramento), fossero diversi da quello di "cassiere".

11 Il datore di lavoro, nel ricercare soluzioni alternative al licenziamento, è tenuto a prospettare al prestatore il demansionamento, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, potendo recedere dal rapporto solo ove la soluzione alternativa non venga accettata dal lavoratore (cfr. Cass. n. 1008 del 2016; Cass. n. 23698 del 2015; Cass. n. 4509 del 2016; Cass. n. 29099 del 2019).

12 Non può essere imposto al datore di lavoro, diversamente alle altre ipotesi di demansionamento (anche previste dal CCNL), l'onere di fornire una diversa e specifica formazione al lavoratore per la salvaguardia del posto di lavoro.

13 Ritenuto illegittimo il licenziamento dell'ex dipendente per violazione di obbligo di *repêchage*, non avendo il datore di lavoro prospettato al lavoratore alcuna possibilità di reimpiego in mansioni inferiori e ritenuto, erratamente, a sostegno della legittimità del proprio licenziamento che l'obbligo di *repêchage* su di essa gravante dovesse essere strettamente limitato alle sole mansioni rientranti al livello di inquadramento rivestito dal lavoratore (7° liv. CCNL applicato), ovvero in quello immediatamente inferiore (6°), senza considerare eventuali assunzioni avvenute a livelli ancora inferiori.

repêchage, occorre porre l'attenzione all'esperienza già acquisita dal lavoratore, alle sue capacità (probabilità) di acquisire nuove competenze e alla

propensione di adattamento a posizioni lavorative dequalificanti, anche oltre quanto si sarebbe considerato ex art. 2103 c.c.

Repêchage: una storia senza fine e senza "tempo"

La recente Cassazione riprende e amplia un orientamento molto risalente affermando che sulla base del principio di correttezza e buona fede, obbligatori nel rapporto di lavoro, la situazione aziendale al momento del licenziamento non è il solo ambito in cui valutare le disponibilità di mansioni affidabili al dipendente ma vanno considerati anche posti che si renderanno disponibili in un arco temporale del tutto prossimo.

 **Pierluigi Lanzarotti**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Nel diritto del lavoro l'espressione "obbligo di repêchage" si rifà ad una elaborazione di matrice giurisprudenziale (in quanto non è contemplata in alcuna norma) ormai consolidata in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ovvero quello determinato "da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" (**art. 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604**).

Tali ragioni giustificatrici del licenziamento, come noto, possono dipendere da specifiche esigenze aziendali per varie ragioni, quali la soppressione del posto di lavoro, una diversa organizzazione dei reparti (e delle mansioni) all'interno di una azienda.

Pertanto, il datore di lavoro che voglia procedere ad un licenziamento per motivo oggettivo, da intendersi ovviamente come licenziamento individuale e non anche come licenziamento

collettivo, è tenuto a verificare che, nella propria struttura, non vi siano delle posizioni vacanti in cui collocare il lavoratore, anche se questo dovesse comportare l'attribuzione al lavoratore di una mansione inferiore.

Quest'obbligo si è modificato nel corso degli anni ed ha progressivamente ampliato la propria portata di azione attraverso la giurisprudenza di legittimità e di merito e più di recente, rivedendo anche, i suoi i limiti temporali.

Significativa è la **sentenza n. 12132 del 8.5.2023**, della Suprema Corte di Cassazione, che ha ampliato l'obbligo di repêchage, estendendolo anche alle **posizioni di lavoro future ma prevedibili** al momento del licenziamento. Questa nuova interpretazione comporta un onere probatorio più gravoso per il datore di lavoro, che dovrà dimostrare, oltre **l'assenza di assunzioni nei sei mesi successivi al licenziamento**, anche di aver tenuto conto **delle posi-**

zioni lavorative di cui è imminente la disponibilità.

Nel caso di specie, al momento dell'intimazione del licenziamento, **il datore di lavoro non aveva tenuto conto delle dimissioni rassegnate da due dipendenti** che svolgevano mansioni analoghe a quelle del dipendente, con un termine di preavviso destinato a concludersi in un arco temporale breve e con **"eventuale"** conseguente necessità di provvedere alla loro sostituzione. Si tratta di un nuovo e ulteriore ampliamento dell'obbligo di repêchage che investe anche le possibili posizioni future che verranno a liberarsi in azienda e non solo quelle che si creeranno per nuove assunzioni¹.

Secondo i giudici di merito, infatti, la situazione aziendale cristallizzata al momento del licenziamento non costituisce più il perimetro temporale certo entro cui valutare la ricollocabilità del lavoratore. In *nuce*, **l'obbligo di repêchage deve riguardare anche posizioni lavorative "prossimamente" disponibili**.

A questo punto resta da chiederci cosa può intendersi per **"prossimamente" disponibili** atteso che, l'unica situazione analizzata dalla sentenza, ha avuto riguardo alle dimissioni già rassegnate

da parte di altri dipendenti. Inoltre, appare piuttosto estremo il ragionamento svolto dalla Cassazione nel ritenere che, una volta liberati uno o più posti di lavoro, **necessariamente l'imprenditore abbia interesse a sostituirli**, infatti, nulla è valsa l'evidenza, il che ci lascia francamente perplessi, da parte del datore di lavoro, che le dimissioni non erano state spontanee, bensì incentivate nell'ambito di una riorganizzazione aziendale e, quindi, come posizioni in esubero. Infatti, anche volendo imporre al datore di lavoro di valutare la ricollocabilità del dipendente in relazione a posizioni disponibili a breve (e di cui sia a conoscenza al momento del licenziamento), la Cassazione avrebbe dovuto quantomeno dare rilievo al carattere di effettiva disponibilità delle posizioni in questione, anche alla luce di un evidente riorganizzazione aziendale in atto.

In assenza di limiti chiari e predeterminati, l'estensione dell'obbligo di repêchage a posizioni lavorative disponibili in un futuro "prossimo" rischia di introdurre nell'ordinamento un criterio applicativo tutt'altro che prevedibile, con buona pace del canone della certezza del diritto e aumento inevitabile del contenzioso.

1 Era già stato affermato che *"se nel breve periodo successivo si addivenga a nuove assunzioni, per ritenere raggiunta la prova della inutilizzabilità aliunde del lavoratore licenziato, il cui onere grava sul datore di lavoro, è necessario che questi indichi le mansioni affidate ai nuovi assunti, specificando le ragioni per cui esse non siano da ritenersi equivalenti a quelle svolte dal lavoratore licenziato"* (Cass., nn.12548/1997; 12367/2003).

Il licenziamento per superamento del comportamento e la nozione europea di disabilità: rischi di reintegra per discriminazione

L'articolo analizza un tema nuovo e molto preoccupante per ogni Consulente del Lavoro, cioè gli effetti delle pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea — recepite dalla giurisprudenza italiana — sulla possibile discriminatorietà del licenziamento per superamento del periodo di comportamento nel caso di lavoratori che, indipendentemente dall'eventuale riconoscimento dei requisiti di cui alla L. n. 104/1992, possano essere considerati portatori di handicap secondo la c.d. nozione europea di disabilità.

 **Marco Menicucci**

AVVOCATO IN SALERNO – SEGRETARIO REGIONALE DI AGI AVVOCATI GIUSLAVORISTI ITALIANI

Fino a pochi anni fa il licenziamento del lavoratore per superamento del periodo di comportamento era uno dei casi meno difficili di recesso datoriale. Il Consulente del Lavoro — così come l'avvocato, naturalmente — vi procedeva tutto sommato con maggiore "tranquillità" rispetto sia al licenziamento per giustificato motivo oggettivo (con le sue tante difficoltà tra effettiva sussistenza della ragione del licenziamento, applicazione dei criteri di scelta, possibilità di *repêchage*, eventuale svolgimento della procedura ex art. 7 L. n. 604 del 1966) sia a quello per motivi disciplinari (che spesso porta con sé delicate questioni di prova della

sussistenza dei fatti, dubbi sulla proporzionalità della sanzione, nonché la necessità di rispettare gli oneri procedurali previsti dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

Il caso del superamento del comportamento, invece, presentava meno asperità: una volta contati i giorni di cui ai certificati medici, avuta l'accortezza di verificare che il CCNL non escludesse qualche ragione di assenza (ricoveri ospedalieri o infortuni sul lavoro, ad esempio) e magari che le assenze non fossero dovute alla violazione di regole di sicurezza ad opera del datore di lavoro, si poteva con una certa facilità redigere la lettera di licenziamento, preferibil-

mente facendo attenzione, soprattutto nel caso di comportamento c.d. per somatoria, ad indicare analiticamente i giorni di assenza.

Negli ultimi anni, però, la situazione è radicalmente mutata per effetto di diversi interventi della giurisprudenza interna che hanno fatto applicazione di importanti principi affermati dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea. I giudici di Lussemburgo hanno delineato, anche con la sentenza HK Danmark (11 aprile 2013 in cause riunite C-335/11 e C337/11), la nozione di disabilità c.d. europea, definita come *«una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata»*. Hanno aggiunto che i lavoratori disabili — ai sensi della suddetta “nozione europea” — corrono un rischio maggiore di accumulare giorni di assenza per malattia e che quindi la direttiva europea 2000/78 non consente che venga per essi previsto un periodo di comportamento uguale a quello stabilito per i lavoratori normodotati.

Con la successiva sentenza Carlos Enrique Ruiz Conejero (18 gennaio 2018, in causa C-270/16) la Corte europea ha affermato che la definizione di discriminazione indiretta contenuta nella direttiva UE non consente il licenziamento di un lavoratore in ragione di

malattie imputabili alla sua disabilità. Vi sono quindi tre capisaldi da tenere presenti: la nozione di disabilità europea non coincide con quella del diritto italiano; al lavoratore considerato disabile secondo la definizione europea non può essere applicato lo stesso periodo di comportamento che si applica a tutti gli altri; ai fini del comportamento non possono essere computate le assenze ricollegabili allo stato di disabilità europea. È importante fissare bene il primo passaggio, che spesso — anche nella diffusione delle notizie in rete — non è adeguatamente approfondito. Sul punto, già nel 2018 con la sentenza n. 23338 la Suprema Corte di cassazione rilevava *«l'assoluta autonomia del concetto di handicap, quale fattore di discriminazione, rispetto all'accertamento della condizione di handicap grave di cui alla L. n. 104 del 1992»*. Nello stesso senso Cass. n. 6798 del 2018 afferma che *«la nozione di “handicap” ai sensi della direttiva non è ricavabile dal diritto interno ma unicamente dal diritto dell'Unione Europea, sicché può parlarsi di una nozione europea di disabilità»*. Può essere quindi considerato disabile ai sensi della normativa europea anche chi non sia riconosciuto tale ai sensi della L. n. 104/1992, né sia stato assunto ai sensi della L. n. 68/1999.

Quanto affermato dalla giurisprudenza europea, dopo aver trovato sponda nei gradi di merito della giustizia italiana, è stato recepito in due importanti pronunce di legittimità. **Cass. n. 9095 del 31 marzo 2023** — in una fattispecie in cui un lavoratore aveva superato il periodo di comportamento previsto dal CCNL Igiene Ambientale (pari a ben 365 gior-

ni in tre anni, aumentabile addirittura sino a 545 in caso di unico evento morboso continuativo) — ha stabilito che **l'applicazione al lavoratore disabile dell'ordinario periodo di comportamento costituisce una discriminazione indiretta**. Essa ha altresì aggiunto che **la discriminazione opera in modo oggettivo**, cosicché non è decisiva l'affermazione del datore di non aver avuto conoscenza — visto che i certificati medici naturalmente non indicavano la specifica malattia — del motivo delle assenze del lavoratore.

Questi **principi** sono stati **confermati** recentissimamente da **Cass. 21/12/2023, n. 35747**.

Per completezza espositiva va osservato che **il licenziamento discriminatorio** comporta sempre la **reintegrazione** nel posto di lavoro ed il pagamento delle retribuzioni non percepite, con i relativi contributi, indipendentemente sia dalla data di assunzione, sia dal numero di dipendenti occupati (art. 18 L. 300/1970 e art. 2 D. Lgs. 23/2015).

La Cassazione ha per ora confermato la necessità di applicare un comportamento più lungo ai lavoratori affetti da disabilità (secondo la definizione europea); non si dimentichi però che la Corte di Giustizia di Lussemburgo ha affermato che tra le misure di protezione dei disabili va ricompresa anche quella di non computare le assenze ricollegabili allo stato di disabilità.

Appare allora evidente che lo scenario in caso di superamento del periodo di comportamento appare quanto mai problematico, soprattutto partendo dall'ovvia considerazione che viene dall'esperienza di ogni Consulente del Lavoro e di ogni avvocato datoriale: **la mancanza di conoscenza delle diagnosi** relative alle assenze poste in essere da un dipendente. Poiché la nozione di disabilità che rileva nei casi esaminati è quella europea di cui si è detto sopra, risulta evidente come il datore che in perfetta buona fede intimi un licenziamento per superamento del comportamento rischi comunque di soccombere in giudizio. Dai certificati medici prodotti in giudizio dal lavoratore potrebbe emergere la sussistenza di una disabilità secondo la definizione europea (malattia che comporti una limitazione di lunga durata che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori), visto che si tratta di un concetto così labile da potersi adattare praticamente ad ogni patologia di una certa lunghezza. In questo caso, **la scure** dell'applicazione giudiziaria di un comportamento superiore (ma quale?) e dell'impossibilità di computare alcune assenze (ma quali?) **incomberebbe** terrificante **sul datore di lavoro**.

La conciliazione monocratica

L'articolo offre una breve disamina di uno degli strumenti di deflazione del contenzioso soffermandosi in modo particolare sugli aspetti contributivi ed assicurativi.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

La conciliazione monocratica, introdotta nel nostro ordinamento dall'art. 11 del D.Lgs. n. 124/2004, rappresenta una forma di conciliazione che, nelle sue "due vesti" di **preventiva** o **contestuale**, contribuisce notevolmente alla deflazione del contenzioso in sede giudiziale consentendo, spesso volte, un veloce soddisfo delle pretese del lavoratore con soluzioni che impattano in modo meno "invasivo" anche sul datore di lavoro.

Nello specifico la prefata norma prevede che nel caso di denuncia del lavoratore (co. 1 - c.d. conciliazione monocratica preventiva) ovvero nel corso di un procedimento ispettivo (co. 6 - c.d. conciliazione monocratica contestuale) laddove non si sia ancora proceduto ad alcun accertamento in ordine alla effettiva esistenza o alla veridicità delle situazioni e delle circostanze comunque rappresentate, l'ITL può promuovere il tentativo di conciliazione per il tramite di un proprio funzionario, anche con qualifica ispettiva. Tale tentativo è attivabile anche nelle ipotesi in cui il lavoratore non sia un lavora-

tore subordinato ma sia titolare di un rapporto di lavoro autonomo. *Ex adverso*, l'istituto de quo non è attivabile nel caso di rapporti di lavoro certificati in quanto, in tale fattispecie, chi intende presentare ricorso giurisdizionale **deve preventivamente rivolgersi alla commissione di certificazione** ex art. 410 cod. proc. civ.

In ogni caso, il tentativo di conciliazione può essere esperito laddove le questioni oggetto di *querelle* interessino diritti patrimoniali del lavoratore indifferentemente dalla loro natura legale e/o contrattuale e non presentino profili di rilevanza sanzionatoria di tipo penale. **È essenziale che non si sia ancora proceduto ad alcun accertamento in ordine all'effettiva esistenza o alla veridicità delle situazioni e delle circostanze comunque rappresentate.** La lettera di convocazione, da effettuare nel più breve tempo possibile (almeno così prevede la circ. MLPS n. 24/2004), deve avvertire le parti della possibilità di farsi assistere da un Consulente del Lavoro o da altro Professionista di cui alla l. n. 12/1979 ovvero dal

proprio Rappresentante sindacale. Nel caso in cui le parti raggiungano un accordo il procedimento ispettivo viene estinto a condizione che il datore di lavoro paghi, **entro i termini previsti**, sia le somme concordate in favore del lavoratore che i contributi previdenziali e i premi assicurativi calcolati in base alle norme di legge ma prendendo a riferimento, come valore imponibile, **le somme concordate in sede di conciliazione fermo restando il rispetto dei minimali contributivi**.

Orbene, una delle peculiarità della conciliazione monocratica è proprio la modalità di calcolo della contribuzione previdenziale e assicurativa determinata prendendo a base la somma concordata in sede di conciliazione e non quella ipoteticamente rivendicata/rivendicabile dal lavoratore. Le motivazioni sono da rinvenirsi nei presupposti stessi della conciliazione monocratica che è attivabile quando non è ancora stata accertata la fondatezza delle rivendicazioni del lavoratore ovvero nel corso dell'accesso ispettivo non siano ancora emerse palesi e comprovate irregolarità per quel che concerne i diritti patrimoniali del prestatore. **Proprio per tali motivazioni l'obbligo contributivo andrà assolto sulle somme concordate a titolo conciliativo.** Ovviamente, così come evidenziato anche dall'INPS con la circ. n. 132/2004 e successivamente ulteriormente chiarito con msg. n. 6/2007, laddove l'accordo in sede di conciliazione monocratica si determini su parametri retributivi che si collocano al di sotto dei minimali, ai fini previdenziali il computo degli oneri contributivi andrà comunque operato con riferimento

ai **minimali** stessi. Nei medesimi documenti di prassi il nostro maggiore Istituto di previdenza evidenzia che le somme conciliative devono essere ripartite per anno anche al fine delle necessarie sistemazioni delle posizioni previdenziali dei singoli lavoratori (invio degli UniEmens in modo analitico e puntuale). Allo stesso tempo il momento in cui sorge l'obbligo contributivo viene individuato nel termine indicato nel verbale di accordo per il pagamento delle somme dovute al lavoratore e conseguentemente il versamento andrà effettuato entro il giorno 16 del mese seguente. Tale pagamento potrà anche essere oggetto di **dilazione**, con le ben note modalità sancite dall'INPS, inoltrando istanza di dilazione ed effettuando, nei termini indicati, il pagamento della prima rata fermo restando che le sedi INPS, in uno all'ITL, provvederanno a monitorare costantemente il rispetto dei piani di dilazione eventualmente concessi.

Per quel che concerne il **profilo sanzionatorio** ex art. 116 co. 8 l. n. 388/2000 l'INPS, con la circ. n. 6/2007, ha sostenuto l'applicabilità della fattispecie indicata alla lettera b) del prefato comma con "l'attenuante" della casistica contenuta nell'ultimo periodo ossia *"denuncia spontanea di un'omissione contributiva effettuata prima di contestazioni o di richieste da parte degli enti impositori e finalizzata alla regolarizzazione"*. Conseguentemente il regime sanzionatorio applicabile sarà quello della **omissione contributiva** (sanzione civile in ragione d'anno pari al tur + 5,5 punti percentuale entro il limite del 40% dei contributi dovuti) da calcolare sul tempo intercorrente tra

la scadenza dei singoli periodi di paga e fino al termine fissato con il verbale di conciliazione.

Nel caso in cui non si raggiunga un accordo in sede conciliativa si attiva (ovvero prosegue se trattasi di tentativo di conciliazione contestuale) l'accertamento ispettivo.

In ultimo va ricordato che l'attivazione della procedura di (tentata) conciliazione monocratica, sia che si tratti di preventiva ovvero di contestuale, **interrompe i termini di contestazione e notificazione** ex art. 14 l. n. 689/81 fino alla conclusione del procedimento.

Smart working: la flessibilità e competitività

L'articolo si prefigge un riepilogo in ordine alla disciplina, aspetti operativi e particolarità del lavoro agile.

 **Carla Napoletano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Lo **smart working (lavoro agile)** è disciplinato principalmente dagli artt. 18-24 della l. 81/2017. Esso può essere applicato sia a dipendenti pubblici che privati, che abbiano indifferentemente un rapporto a tempo indeterminato, determinato, *full-time* o *part-time* ed è caratterizzato, oltre che dalla volontarietà, da tre elementi:

- la flessibilità organizzativa;
- incremento di competitività;
- l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Occorre stipulare un **accordo individuale** per iscritto, ai fini della regolarità amministrativa e della prova; ciò è possibile sia all'atto dell'assunzione che in un successivo momento duran-

te lo svolgimento del rapporto di lavoro. Il Protocollo sul lavoro agile del 7/12/2021 ne ha indicato i contenuti minimi¹.

Il datore di lavoro dovrà consegnare altresì al lavoratore l'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro che dovrà essere aggiornata almeno una volta l'anno.

Al lavoratore "agile" è espressamente estesa la tutela assicurativa INAIL; la legge circoscrive la ricorrenza dell'infortunio sul lavoro all'esistenza di una **diretta connessione dell'evento** con la prestazione lavorativa, e ciò anche con riguardo alla fattispecie *in itinere*, tutelando infatti anche gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione

1 a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato; b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali; c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali; d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi; e) gli strumenti di lavoro; f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione; g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, l. 300/70 e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali; h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile; i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali². Il datore di lavoro non ha alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi se il lavoratore sia adibito alle stesse mansioni e attività lavorative per le quali è già assicurato in ambito aziendale; diversamente deve provvedere a produrre apposita denuncia di esercizio.

Con l'accordo per il lavoro agile, non viene modificata la posizione del lavoratore né le sue mansioni assegnate all'atto dell'instaurazione del rapporto; allo stesso deve essere garantito un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda, nonché le stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e forme di *welfare* aziendale e *benefits* previsti dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.

A decorrere dal 1/9/2022, il datore di lavoro è tenuto ad effettuarne comunicazione in via telematica al Ministero del lavoro, utilizzando l'**applicativo "Lavoro Agile"** disponibile sul sito **www.servizi.lavoro.gov.it** senza più l'obbligo di allegare l'accordo individuale di *smart working* sottoscritto. La comunicazione dovrà essere effettuata entro 5 gg. dall'inizio della prestazione in modalità agile o, in caso di proroga, dall'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo e

dovrà contenere necessariamente le seguenti informazioni:

- i dati del datore di lavoro
- i dati anagrafici del lavoratore
- i dati del rapporto di lavoro in essere
- la PAT e la voce di tariffa INAIL
- la data di inizio del lavoro agile
- la durata dell'accordo (se a tempo indeterminato o a tempo determinato con la relativa data di cessazione)

Il *template* è stato aggiornato a luglio 2023³ inserendo la possibilità di indicare le categorie di accesso allo *smart working* con **procedura semplificata** (modalità di accesso al lavoro agile che non comporta l'obbligo di sottoscrizione dell'accordo).

Il legislatore ha introdotto delle modifiche all'iniziale disciplina dello *smart working*. Innanzitutto, ha introdotto un diritto di precedenza, laddove il datore di lavoro abbia resa nota l'intenzione di ricorrere ad accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile. Beneficiari di tale diritto sono:

- le lavoratrici o i lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 c. 3 l. 104/1992;
- le lavoratrici o i lavoratori con disabilità accertata ai sensi dell'art. 4 c. 1 della l. 104/1992 o che siano caregivers

Inoltre, durante il periodo emergenziale, è stata data la possibilità a specifici soggetti di richiedere al proprio datore di lavoro, a prescindere dalle sue inten-

² Nei limiti e alle condizioni di cui all'art. 2 c.3 del DPR 1124/1965.

³ Nota Ministero del Lavoro del 04/07/2023.

sioni, il ricorso a tale forma di prestazione lavorativa. Essi sono:

- I **super fragili**, cioè quei lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita nonché affetti da disabilità con connotazioni di gravità individuate in maniera specifica dal D.M. 4/2/2022. Per tale categoria il diritto allo *smart working* è attualmente previsto **fino al 31/12/2023**⁴
- I **fragili**, cioè quei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di

terapie salvavita o comunque da situazioni di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa

- I **genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o che non vi sia genitore non lavoratore.

Per queste ultime due tipologie di soggetti è previsto il diritto al ricorso al lavoro agile **fino a tutto il 31/03/2024**⁵, con procedura semplificata, utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora gli stessi non siano forniti dal datore di lavoro.

4 Termine prorogato in ultimo dal D.L. 132/2023.

5 Termine prorogato in ultimo dal D.L. 145/2023 convertito in l. 191/2023.

CIGS nelle procedure concorsuali

L'articolo si prefigge di analizzare, alla luce di una recente esperienza sul campo, la disciplina della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria nelle procedure concorsuali.



Ivo Amodio

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La CIGS, come disciplinata dal D.Lgs. n. 148/2015, ha subito una profonda riforma a seguito dell'entrata in vigore della l. 234/2021 (legge di bilancio 2022)¹.

Di seguito, le principali modifiche introdotte per effetto della richiamata novella:

- l'estensione a tutte le imprese che occupano nel semestre precedente la presentazione della domanda mediamente più di 15 dipendenti²;
- l'inserimento nel computo dei 15 dipendenti, anche delle figure titolari di rapporti dirigenziali e di apprendistato;
- estensione della CIGS alle imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione e di pulizia che abbiano avuto una media di oltre 15 dipendenti nel semestre precedente, indipendentemente dall'impresa

committente presso la quale i servizi vengano offerti.

Le causali di intervento delle integrazioni salariali straordinarie previste all'art. 21 del D.Lgs. 14/2015:

- a) **riorganizzazione:** attuata mediante programmi aziendali contenenti interventi articolati, idonei a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, ed azioni dirette a trasformazioni e transizioni aziendali digitali, tecnologiche, ecologiche ed energetiche. Sono altresì considerate le fasi di transizione e ristrutturazione aziendale, fusioni e acquisizioni che possono condurre le imprese al superamento delle aree critiche e a ristabilire gli equilibri;
- b) **crisi aziendale:** deve prevedere, invece, la presentazione di un piano di risanamento volto a fronteggia-

¹ Si rimanda alla circ. ML n. 1 del 03.01.2022 per il dettaglio generale delle disposizioni di riordino.

² Anche quelle che non accedono ai fondi di solidarietà bilaterali ai fondi bilaterali alternativi e al fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano.

re gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni contenente anche interventi correttivi e obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale;

- c) **contratto di solidarietà:** integra la fattispecie precedentemente trattata come ammortizzatore sociale distinto dei contratti di solidarietà difensivi. In particolare, oggi, l'intervento richiesto deve essere destinato ad incentivare, per superare momenti di difficoltà della vita aziendale, il ricorso a tale causale di CIGS.

In relazione alla CIGS in presenza di procedure concorsuali, la citata circ. 1/2022 del ML precisa che, **"nelle ipotesi in cui una impresa sia sottoposta ad una procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio di impresa, ove sussistano i presupposti la fattispecie, può essere fatta rientrare nell'ambito delle causali sopra esposte"**.

Pertanto, l'impresa sottoposta a fallimento potrà ricorrere alla CIGS presentando un programma di crisi aziendale che preveda la concreta e rapida cessione dell'azienda o di una parte di essa con il trasferimento dei lavoratori³. Di conseguenza, **la continuazione dell'esercizio d'impresa** costituisce il presupposto imprescindibile per accedere alla procedura.

Al riguardo, per la concessione del trattamento di CIGS devono sussistere

i seguenti requisiti:

- autorizzazione all'esercizio provvisorio dell'impresa da parte del giudice delegato o dell'autorità che esercita il controllo, al fine di salvaguardare il complesso aziendale e per favorire la cessione dell'attività;
- indicazione, nel programma di liquidazione, delle concrete ragioni in base alle quali appare probabile la cessione unitaria dell'azienda (o di singoli rami) in tempi compatibili con il godimento del trattamento di CIGS per crisi;
- il comitato dei creditori approvi la valutazione sulle probabilità di cessione espresse dal curatore.

Inoltre, la CIGS può essere concessa anche nell'ambito del concordato con continuità aziendale il cui piano preveda la prosecuzione dell'attività d'impresa da parte del debitore o il suo conferimento in una o più società anche di nuova costituzione.

Nelle suddette ipotesi, il programma di liquidazione o il piano di concordato vanno articolati in modo da garantire, nel periodo di fruizione della CIGS per crisi aziendale per 12 mesi, la salvaguardia dei livelli occupazionali e la continuazione in tutto o in parte dell'attività, anche qualora l'attività venisse svolta da soggetto terzo e diverso rispetto al richiedente l'intervento di CIGS.

Le imprese di grandi dimensioni, sottoposte ad amministrazione straordinaria, sono tenute ad un *iter* procedurale più complesso⁴.

Successivamente alla dichiarazione

³ ML circ. 24/2016.

⁴ ML circ. 20/2017.

dello stato di insolvenza da parte del Tribunale, il Commissario giudiziale, in presenza di prospettive di recupero dell'equilibrio economico, provvede a trasmettere una relazione al MISE con l'illustrazione delle cause di insolvenza e il parere favorevole alla sussistenza delle condizioni previste per l'ammissione alla procedura. Quindi, il Tribunale, in presenza delle condizioni per la cessione dei complessi aziendali per la prosecuzione dell'esercizio di impresa e per la ristrutturazione economica e finanziaria dell'impresa, dà avvio alla procedura di nomina da parte del MISE del Commissario straordinario, che darà esecuzione al programma e attuazione degli atti.

Nelle more della realizzazione del programma e chiusura della procedura, il MISE provvede, con effetto dal momento della dichiarazione di insolvenza, al riconoscimento del Trattamento CIGS.

La procedura di presentazione della domanda prevede l'espletamento dell'esame congiunto in sede istituzionale, Regione, o ML nel caso in cui le unità operative coinvolte abbiano sedi in regioni diverse, cui fa seguito la presentazione della domanda di intervento CIGS.

Quindi, sulla base della suddetta documentazione, come già detto, avviene il rilascio dell'autorizzazione per i primi 12 mesi.

L'eventuale ulteriore periodo di intervento potrà essere autorizzato solo a chiusura della procedura.

Oltre al particolare iter sopra descritto, è da segnalare una peculiarità di rilievo applicabile alle richieste di CIGS nelle procedure prevedendo che **l'istanza CIGS non è sottoposta ai termini di presentazione previsti dalla ordinaria normativa e la durata dell'intervento va considerata in deroga ai limiti temporali vigenti.**

Inoltre, in caso di accertamento in sede giudiziaria delle difficoltà economico-finanziarie, l'istanza CIGS non andrà trasmessa ai Servizi Ispettivi della ITL in quanto il monitoraggio ed il controllo dei relativi programmi vengono già svolti dal MISE.

Fermo restando l'iter procedurale sopra descritto, per le imprese con requisiti dimensionali e di indebitamento ancora più elevati, vige un regime speciale⁵ che riduce e snellisce le procedure, potendo, tra l'altro, chiedere l'ammissione alla procedura direttamente al MISE ancor prima che venga accertato lo stato di insolvenza dal Tribunale.

5 D.L. 347/2003.

Il lavoro a chiamata tra innovazioni e riferimenti normativi superati

Il "Decreto Trasparenza" ha introdotto obblighi più stringenti nell'attivare uno strumento che si conferma valido per gestire esigenze temporanee dei datori di lavoro. I nei restano la scarsa attivazione della contrattazione collettiva e mansioni di riferimento elaborate nel lontano 1923.

 **Nello Giannantonio**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Il contratto intermittente (o "*job on call*"), introdotto dal D.Lgs. n. 276/2003 nel più ampio disegno di disciplinare forme di lavoro connotate da modulazione flessibile della prestazione, seppur tra le maglie ora più strette del "Decreto Trasparenza" (D.Lgs. n. 104/2022), resta un valido mezzo per inquadrare e regolarizzare prestazioni di lavoro discontinue, rivelandosi, al contempo, uno strumento utile a non "spendersi" tutte le limitazioni del tradizionale contratto a tempo determinato (artt. 19 e s. del D.Lgs 81/2015), in termini di durata massima ed intervalli, nella successione di rapporti tra un datore e lo stesso lavoratore.

Quando può trovare applicazione il lavoro intermittente? Le ipotesi di liceità, sia **oggettive** che **soggettive**, sono tra loro alternative, come ribadito dalla Cassazione, sezione lavoro,

con la sentenza n. 22086 del 24 luglio 2023. Le condizioni legittimanti, vale a dire quella attinente alla natura discontinua della prestazione (secondo le casistiche rimesse ai contratti collettivi o, in subordine, rifacendosi alla tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923) e quella connessa, invece, all'età anagrafica del lavoratore restano, pertanto, disgiunte e non necessariamente concorrenti.

Quanto alla prima condizione, il ricorso ad una elencazione che ha giusto compiuto cento anni è stato nuovamente legittimato dal D.Lgs n. 81/2015¹, in assenza di un mai emanato decreto rinnovatore a cura del Ministro del lavoro e delle politiche sociali "auspicato" dall'articolo 13 dello stesso Decreto. E così, al di fuori dei contratti stipulabili — a prescindere dalle mansioni di assegnazione — con soggetti over 55 o con

1 Art. 55, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015: "Sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti".

meno di 24 anni (purché le prestazioni siano svolte entro il 25esimo anno), il ricorso per ragioni oggettive al lavoro “a chiamata” — con o senza indennità di disponibilità per i periodi di non lavoro — si aggrappa, nell'assenza quasi totale di disciplina da parte dei contratti collettivi, ad una serie di mansioni in gran parte obsolete, seppur estese da alcuni Interpelli partoriti dal Ministero del lavoro. Ad esempio, al “personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali” (punto 19 elenco R.D. n. 2657/1923) è oggi equiparato, più in generale, il personale addetto ai servizi di salvataggio presso gli stabilimenti balneari per l'attività di assistenza ai bagnanti (Interp. n. 13/2023 M.L.P.S.). Ed ancora, nella figura del “commesso di negozio” prevista dal citato R.D. al punto 14, ci rientra quella più ampia di “addetto alle vendite”, venendo a cadere anche il requisito dello svolgimento della prestazione in Comuni con meno di 50mila abitanti (Interp. n. 46/2011 M.L.P.S.).

Che sia di natura oggettiva o soggettiva la condizione legittimante, e ferma restando la preventiva comunicazione di assunzione Unilav, prima di ciascuna prestazione lavorativa o di un ciclo di prestazioni nell'arco di trenta giorni, occorre trasmettere la comunicazione di utilizzo del singolo lavoratore a mezzo e-mail (all'indirizzo intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it allegando il modello “Uni-Intermittenti”) o utilizzando l'apposita funzione sul portale “Servizi Lavoro” al quale possono accreditarsi aziende e consulenti. Ad eccezione dei settori turismo, pubblici esercizi e

spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore, con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari: l'eventuale superamento di tale limite quantitativo fa scattare la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Seppur al lavoro intermittente si applichi, per quanto compatibile, la normativa prevista per i rapporti di lavoro subordinato, quando viene stipulato a tempo determinato **non si fa riferimento, invece, alla disciplina del contratto a termine**. Dalla Circolare M.L.P.S. n. 4/2005 all'Interpello n. 72/2009, infatti, è sempre stato precisato come il lavoro intermittente sia “una fattispecie lavorativa sui *generis*”: se ne ricava che non è necessaria l'adozione di causale tipica dei contratti a termine così come non occorre rispettare gli intervalli tipici dello “stop&go”, eventualmente, tra un contratto “a chiamata” ed un successivo contratto a termine che intervenisse tra gli stessi datore e lavoratore.

Dove c'è flessibilità nella prestazione, tuttavia, il rischio è che si possa degenerare nell'abuso. Per arginare la possibile deriva, il D.Lgs. n. 104/2022 ha provato a serrare le fila prevedendo che, nella lettera di assunzione, vengano specificate anche la natura variabile della programmazione del lavoro e l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore “a chiamata” nonché della retribuzione dovuta per il lavoro prestato

in aggiunta, fermi restando i divieti già vigenti².

Uno strumento, quello del *"job on call"*, in definitiva ancora valido nell'alveo dei contratti flessibili, sul quale gravano tuttora due criticità: la **scarsa attivazione della contrattazione collettiva** nel recepire il rinvio ad elaborare mansioni discontinue tipiche dei singoli comparti (evidentemente per

una reticenza delle rappresentanze sindacali dei lavoratori nell'avvalorare forme di contratto ritenute precarie) ed il **mancato aggiornamento delle mansioni** di riferimento rubricate in un Regio Decreto datato 1923 e che ancora contempla figure superate come, un esempio su tutti, "stallieri ed addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto".

2 Art. 14, comma 1, del D.Lgs. 81/2015: "È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della l. 223/91, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori".



ANIV
Associazione Nazionale
Funzionari Ispettivi Pubblici



GUIDA PRATICA PER UNA CORRETTA CONTRIBUZIONE

Agenda ANIV 2024

Volume guida pratica alla verifica
di rischio assicurativo INAIL

NOVITÀ

DAL 15 GENNAIO 2024 AGENDA ANIV IN VERSIONE DIGITALE ACCESSIBILE DA TC DESK

“Guida Pratica per una corretta contribuzione” — uno strumento indispensabile per **ispettori di vigilanza**, **professionisti** ed **aziende** impegnati nel districarsi nel complesso mondo del lavoro.

L'edizione 2024 raccoglie indispensabili elementi, garantendo tutte le risposte necessarie alla corretta attribuzione di tutti i profili lavorativi dal punto normativo e previdenziale.

È inclusa nell'opera, inoltre, una guida pratica alla verifica del rischio assicurativo INAIL.

Da oggi è possibile acquistare la **“Guida Pratica per una corretta contribuzione”** ed i relativi aggiornamenti in formato WEB, corredata di tutti gli agganci e riferimenti Normativi - Circolari - Giurisprudenza in essa richiamati.

Acquista su www.tcshop.it

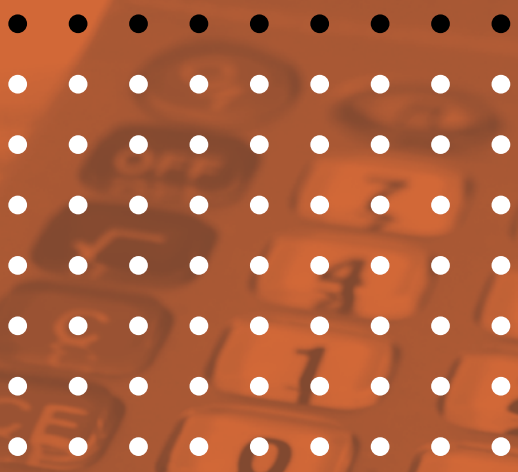
contatta il tuo **agente di zona**

80,00 €
AGENDA ANIV 2024

60,00 €
AGENDA ANIV 2024
WEB

disponibile su **TC Desk** dal 15
gennaio al 31 dicembre 2024

120,00 €
AGENDA ANIV 2024
+ VERSIONE WEB



FISCO E TRIBUTI



Limiti e condizioni per l'impugnabilità degli estratti di ruolo. Il diritto alla difesa del contribuente alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 190 del 17 ottobre 2023

L'articolo analizza l'epilogo di una complessa evoluzione giurisprudenziale, conclusosi con una pronuncia di inammissibilità della Corte Costituzionale, sull'annoso tema del bisogno di tutela giurisdizionale dei contribuenti ai fini della impugnazione "diretta" del ruolo e della cartella invalidamente notificati, ma conosciuti occasionalmente tramite la consultazione dell'estratto di ruolo.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

La materia riguardante le condizioni per l'impugnabilità degli estratti di ruolo¹ è stata oggetto di una significativa modifica normativa ad opera dell'art. 3-bis del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito da l. 215/2021, che ha introdotto il **comma 4-bis all'art. 12 del d.P.R. n. 602/1973**², limitando la possibilità di impugnazione diretta del ruolo e della eventuale cartella di pagamento

— invalidamente notificati e conosciuti mediante estratto — alle sole ipotesi in cui il contribuente dimostri che possa derivargli un pregiudizio: con ciò determinando che i contribuenti venuti a conoscenza dell'esistenza di pretese erariali (ovvero di natura previdenziale e/o patrimoniale) tramite estratto di ruolo, non potranno immediatamente impugnare il ruolo e le cartelle even-

1 Cons. Stato, sez. IV, sent. n. 4209 del 06/08/2014: "[...] elaborato informatico contenente gli elementi della cartella, quindi unicamente gli elementi di un atto impositivo, formato dal concessionario della riscossione [...]".

2 **"L'estratto di ruolo non è impugnabile. Il ruolo e la cartella di pagamento che si assume invalidamente notificata sono suscettibili di diretta impugnazione nei soli casi in cui il debitore che agisce in giudizio dimostri che dall'iscrizione a ruolo possa derivargli un pregiudizio per la partecipazione a una procedura di appalto, [...] per effetto di quanto previsto nell'articolo 80, comma 4, del codice dei contratti pubblici, [...] oppure per la riscossione di somme allo stesso dovute dai soggetti pubblici [...] per effetto delle verifiche di cui all'articolo 48-bis del presente decreto o infine per la perdita di un beneficio nei rapporti con una pubblica amministrazione"**.

tualmente non notificate o cadute in prescrizione, ma dovranno attendere l'avvio dell'azione esecutiva, con il conseguente rischio di una tutela "postuma", non tempestiva.

In particolare, fino al 21 dicembre 2021, data di entrata in vigore della novella normativa, era fatta salva la possibilità di poter impugnare (previa individuazione della giurisdizione in base alla natura delle somme richieste) gli estratti di ruolo rilasciati dall'Agenzia delle Entrate Riscossione nel momento in cui, dalla lettura, il soggetto interessato veniva a conoscenza dell'avvenuta notifica di una o più cartelle di pagamento a suo carico che in realtà, di fatto, il soggetto non aveva mai ricevuto.

All'uopo, ai sensi dell'art. 19, comma 3, D.Lgs. 546/1992, era possibile impugnare l'unico atto ricevuto dal soggetto, unitamente al quale potevano essere messe in discussione la mancata o invalida notifica di tutte le cartelle di pagamento a cui lo stesso faceva riferimento; in questi casi si consentiva la possibilità, non solo di impugnare gli atti prodromici per vizi propri, ma anche di ricorrere nel merito sul presupposto della mancata notifica degli stessi.

Su questo assunto si era generato un contesto in cui la giurisprudenza si era pronunciata in un'ottica di "apertura",

nel solco tracciato dalla c.d. "sentenza manifesto", Cass. SS.UU. del 2015³ e della stessa Consulta del 2018⁴, completando la tutela del contribuente in quanto in tal modo il ruolo risultava sempre impugnabile: innanzi al giudice tributario in mancanza di notifica di un atto (funzione recuperatoria) ed innanzi al giudice ordinario per le questioni successive che non riguardavano più il titolo.

In tal guisa, stante l'imponente proliferazione dei ricorsi avverso gli estratti di ruolo, con l'art. 12 cit., anche sulla base delle conclusioni della cosiddetta "Commissione della Cananea", è stata compressa la tutela giurisdizionale del contribuente ai soli casi "tipizzati" dal legislatore (cfr. nota 2) che il debitore è tenuto a provare in giudizio.

Orbene, la questione di legittimità costituzionale della sopra citata norma è approdata alla Corte Costituzionale, così come promossa sia dalla CGT di primo grado di Napoli con ordinanza n. 18, del 23 gennaio 2023 che dal GdP di Napoli con ordinanza n. 95, del 3 febbraio 2023. In sintesi, entrambe le ordinanze in sede rimettente, muovendo dalla circostanza per cui il ricorrente rischiava di vedersi esposto ad una procedura esecutiva — *in relazione ad impugnativa del c.d. estratto di ruolo, in assenza di atti validamente notificati, con eventuale tutela solo "postu-*

3 SS.UU., sent. n. 19704/2015: "è ammissibile l'impugnazione della cartella (e/o del ruolo) che non sia stata (validamente) notificata e della quale il contribuente sia venuto a conoscenza attraverso l'estratto di ruolo rilasciato su sua richiesta dal concessionario, senza che a ciò sia di ostacolo il disposto dell'ultima parte del terzo comma dell'articolo 19 Dlgs n. 546 del 1992 [...]".

4 Corte cost., sent. n. 114/2018: "[...] l'impossibilità di far valere innanzi al giudice dell'esecuzione l'illegittimità della riscossione mediante opposizione all'esecuzione [...] confligge frontalmente con il diritto alla tutela giurisdizionale riconosciuto in generale dall'art. 24 Cost. e nei confronti della pubblica amministrazione dall'art. 113 Cost., dovendo essere assicurata in ogni caso una risposta di giustizia a chi si oppone alla riscossione coattiva [...]".

ma" (ovvero in sede di esecuzione) dei suoi diritti — hanno invocato la questione di illegittimità costituzionale dell'art. 12, comma 4 cit., soffermandosi sul *vulnus*, da parte della norma censurata, al principio di uguaglianza di cui all'art. 3, Cost.

Invero — hanno argomentato i giudici di prime cure — la tutela giurisdizionale del contribuente avverso la pretesa tributaria risulterebbe "diversa (e peggiore) laddove sia competente il G.T. (c.d. tutela giurisdizionale anticipata) rispetto alla tutela accordata innanzi al G.O. (c.d. tutela giurisdizionale postuma) per le medesime ipotesi e per le medesime ragioni". Inoltre, la CGT ha eccepito anche la violazione dei parametri di cui agli artt. 24 e 113 Cost., in quanto la nuova norma, per come interpretata, comprimerebbe in maniera ingiustificata il diritto di difesa, "costituzionalmente garantito (anche a livello CEDU e di diritto dell'Unione)", facendo "regredire la possibilità di tutela che era stata sancita dalle SS.UU. del 2015".

Al riguardo, la Consulta, Sent. n.190, del 17 ottobre 2023, ha preliminarmente "giustificato" che *"la norma censurata reagisce alla proliferazione dei ricorsi, riconoscendo solo in taluni casi la meritevolezza della tutela anticipata"*, ma non ha ommesso di precisare che l'abuso di quanti approfittano della vulnerabilità del sistema, generando un preoccupante contenzioso seriale, non può in via sistematica comprimere il bisogno di tutela "anticipata" dei soggetti (fossero anche pochi) che legittimamente la invocano.

All'uopo, **i giudici delle leggi**, nel dichiarare inammissibili i motivi di il-

legittimità costituzionale dell'art. 12, comma 4, cit., che — come proposti — *"attengono esclusivamente alla insindacabile discrezionalità del legislatore"*, **hanno contestualmente formulato "il pressante auspicio che il Governo dia efficace attuazione ai principi e criteri direttivi per la revisione del sistema nazionale della riscossione contenuti nella delega conferitagli dall'art. 18 della l. 111/2023"** (Delega al Governo per la riforma fiscale).

Considerata la delusione delle aspettative che gli operatori avevano riposto nella attesissima pronuncia, la Consulta ha altresì indicato — in forma di monito — i possibili rimedi alla situazione che si è prodotta per effetto della norma censurata.

Il risultato può, infatti, essere ottenuto intervenendo in più direzioni, peraltro non alternative: sia, da un lato, estendendo, con i criteri ritenuti opportuni, la possibilità di una tutela "anticipata" a fattispecie ulteriori rispetto a quelle previste dalla norma censurata, sia, dall'altro, agendo in radice, ovvero sulle patologie che ancora permangono nel sistema italiano della riscossione. Queste attengono sia al passato, dove, anche per cause storiche, si è accumulata una consistente massa di crediti ormai evidentemente prescritti, sia al futuro perché il sistema dovrà essere strutturato in modo che tale fenomeno non si ripeta, evitando, in particolare, il danno di gravi falle nell'adempimento del dovere tributario, "preordinato al finanziamento del sistema dei diritti costituzionali, i quali richiedono ingenti quantità di risorse per divenire effettivi".

Gli adempimenti conseguenti alla fuoriuscita dal regime forfettario: Agenzia delle Entrate - Circolare n. 32/E

Le modifiche al regime contabile dei forfettari operate dalla legge di bilancio 2023 trovano, finalmente, nella Circ. 32/E del 5 dicembre 2023 chiarimenti applicativi, soprattutto in relazione alla fuoriuscita dal regime per superamento in corso d'anno del limite di ricavi e compensi di € 100.000.

 **Luigi Carbonelli**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Probabilmente in maniera tardiva, con la Circ. n. 32/E del 5 dicembre 2023, l'Agenzia delle Entrate fornisce chiarimenti circa le conseguenze derivanti dall'applicazione del comma 54 dell'art. 1 della l. 197/2022 (legge di bilancio 2023) sul regime forfettario di cui alla legge 190/2014.

Le modifiche introdotte dalla citata norma, infatti, hanno trovato attuazione già dal periodo d'imposta 2023, ed hanno comportato notevoli difficoltà pratiche per i contribuenti che abbiano superato nel corso dell'anno la soglia di € 100.000 di ricavi o compensi percepiti, sia per quanto riguarda l'applicazione dell'Imposta sul Valore Aggiunto, sia per quanto riguarda l'applicazione delle imposte dirette (calcolo del reddito imponibile e comportamento dei sostituti d'imposta).

Difatti, se la fuoriuscita dal regime per superamento della soglia di ricavi di € 85.000 non desta particolari problematiche applicative — trattandosi di mutamento del regime dal successivo anno di imposta —, non può constatarsi analoga considerazione nel caso di superamento della soglia di ricavi di € 100.000 che, *ex adverso*, costituisce una delicata operazione con immediate conseguenze sul piano contabile e tributario già nell'anno del superamento.

Specifichiamo preliminarmente che il superamento del limite di € 100.000, diversamente dal requisito di permanenza di € 85.000, è da intendersi in termini assoluti, ovvero senza alcuna relazione al periodo di attività (parziale) in corso d'anno.

Conseguenze ai fini IVA

Il comma 54 dell'art. 1 della legge di bilancio 2023 stabilisce che il contribuente fuoriesca dal regime "a partire dalle operazioni che comportano il superamento del predetto limite". Ciò significa che l'incasso dell'operazione che determina il superamento del limite di € 100.000 è l'evento da prendere in considerazione: ricordiamo che il regime forfettario è un regime "per cassa", quindi non necessariamente il momento dell'incasso coinciderà con il momento della fatturazione, ed a tal fine, esemplificando, il contribuente dovrà adottare i seguenti comportamenti:

- La fattura che ha originato lo sforamento dovrà essere integrata (sul totale dell'operazione e non solo sulla eventuale quota che ha generato lo sforamento) con l'applicazione dell'IVA e conseguentemente dovrà essere emessa nota di variazione in aumento, ex art. 26, comma 1, d.P.R. n. 633/72, per l'addebito della sola IVA;
- Le fatture già emesse ma non ancora incassate al momento dello sforamento NON andranno integrate con l'IVA;
- Le fatture per prestazioni ancora da emettere dovranno essere fatturate con la corrispondente aliquota IVA.

Il passaggio immediato al regime IVA comporterà un effetto ancora più rilevante: da quel momento nasce infatti per il contribuente la possibilità di

detrarre l'IVA sugli acquisti effettuati. Può verificarsi, inoltre, l'esigenza di rettificare l'importo dell'IVA assolta sugli acquisiti che in costanza del regime forfettario, non è stata detratta. Tale rettifica è sarà possibile per:

- Beni ammortizzabili¹: per tali beni andrà considerata l'IVA assolta all'acquisizione, operando la rettifica in relazione alle quote (esprese in quinti) ancora da ammortizzare e assumendo la quota dell'anno di fuoriuscita in proporzione ai mesi anteriori a quello di fuoriuscita dal regime;
- Beni destinati alla produzione: la rettifica dell'IVA sugli acquisti sarà possibile per i beni che non hanno ancora generato ricavi (es. scorte di magazzino ancora presenti alla data di fuoriuscita) e naturalmente per tutti gli acquisti successivi;
- Servizi non ancora pienamente fruiti: la rettifica va andrà operata sugli importi già corrisposti ma non ancora fruiti fino alla fine dell'anno di fuoriuscita.

Nei casi descritti **la rettifica andrà effettuata direttamente in dichiarazione annuale**, e non nei periodi (mensili o trimestrali) di liquidazione dell'imposta.

Conseguenze ai fini delle imposte dirette

Posto che la fuoriuscita ha come conseguenza la determinazione del reddito d'esercizio con le regole ordinarie e quindi, a seconda dell'attività svolta,

1 L'art. 19 bis. 2 DPR 633/1972 precisa che per i beni ammortizzabili (esclusi i beni di valore inferiore a € 516,00 e quelli il cui coefficiente di ammortamento è superiore al 25%) l'ammortamento va sempre considerato in 5 quote annuali (10 in casi di fabbricati o porzioni di fabbricato). Ne consegue che tale rettifica sarà possibile solo se non sono passati 4 anni dalla loro acquisizione.

come reddito d'impresa o reddito di lavoro autonomo, particolare attenzione dovrà essere posta nella valorizzazione dei ricavi (o compensi) e dei costi, nonché negli adempimenti obbligatori. Coerentemente con quanto segnalato a proposito della rettifica della detrazione IVA, anche per gli acquisti effettuati prima della fuoriuscita dal regime andranno analizzati i costi per merci e/o servizi non ancora utilizzati, **assumendo come costo non solo il costo netto del bene/servizio acquistato, ma anche la quota parte dell'IVA non ammessa in detrazione** (e quindi non soggetta a rettifica). Naturalmente per gli acquisti operati posteriormente alla fuoriuscita si seguiranno le regole ordinarie.

In relazione agli adempimenti, si segnala che la fuoriuscita dal regime forfettario comporterà l'obbligo di istituzione dei registri obbligatori, sui quali andranno annotate anche tutte le operazioni poste in essere dall'inizio del periodo d'imposta, incluse tutte le operazioni attive e passive effettuate anteriormente alla fuoriuscita.

Conseguenze in relazione agli obblighi dei Sostituti d'Imposta

Come noto, il contribuente in regime forfettario non subisce ritenute d'ac-

conto né opera in qualità di sostituto d'imposta.

Nel caso di fuoriuscita si rendono applicabili le ordinarie modalità di erogazione/pagamento dei compensi, tenuto conto che la disciplina speciale dei sostituti d'imposta richiama l'obbligo di effettuare la ritenuta "all'atto del pagamento".

Nessun dubbio sul comportamento da adottare per le operazioni effettuate prima del passaggio e dopo il passaggio, ma va puntualizzato che, nell'ipotesi in cui l'operazione che dà origine allo sforamento sia tra quelle a cui si rende applicabile la disciplina del sostituto d'imposta, anche su tale operazione dovrà essere operata la ritenuta d'acconto.

All'atto dell'emissione delle certificazioni uniche, stante il passaggio al regime ordinario, si ricorda che il contribuente che effettui il passaggio in corso d'anno sarà tenuto a presentare le certificazioni uniche per i compensi erogati successivamente alla fuoriuscita (ed eventualmente il modello 770), inoltre, dovrà continuare ad assolvere gli obblighi di comunicazione ed esporre (righe RS371 e ss. - modello RPF) i dati dei redditi erogati (ante fuoriuscita dal regime) per i quali, all'atto del pagamento, non è stata operata la ritenuta alla fonte.

Decontribuzione sud 2022 ed imponibilità ai fini IRAP ed IRES: i chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate

Con le risposte agli interpelli n. 458 e 459 del 2023, l'Amministrazione Finanziaria ha fornito la propria interpretazione circa l'ambito di applicabilità della disciplina prevista dall'art. 10-bis del c.d. Decreto Ristori alla decontribuzione sud fruita durante l'anno 2022.

 **Ettore Franzoni**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

L'Agenzia delle Entrate ha fornito interessanti delucidazioni, sebbene con motivazioni quanto meno controverse, inerenti alla gestione fiscale degli importi relativi all'agevolazione contributiva introdotta dall'art. 27 del D.L. n. 104 del 14 agosto 2020, più comunemente conosciuta come **decontribuzione sud**.

Mediante le risposte agli interpelli n. 458 e 459¹, infatti, l'Amministrazione Finanziaria si è espressa sull'imponibilità della stessa ai fini IRAP ed IRES sia per il periodo di fruizione 1° gennaio 2022 – 30 giugno 2022 che per quello

che intercorre dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022.

Il dubbio interpretativo, in ambo le istanze, verteva sull'applicabilità, in tale casistica, della disciplina prevista dall'art. 10-bis del D.L. n. 137 del 28 ottobre 2020, c.d. **Decreto Ristori**, convertito con modificazioni dalla L. n. 176 del 18 dicembre 2020, che prevedeva l'esclusione dall'imponibilità ai fini delle sopra menzionate imposte di qualsiasi contributo o indennità erogati in via eccezionale a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19².

1 Si specifica che la risposta all'interpello n. 458 è stata fornita dalla "Direzione centrale grandi contribuenti ed intermediari", mentre quella all'interpello n. 459 è stata pubblicata a cura della "Direzione centrale piccole e medie imprese".

2 Art. 10-bis D.L. n. 137 del 28 ottobre 2020: "I contributi e le indennità di qualsiasi natura erogati in via eccezionale a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e diversi da quelli esistenti prima della medesima emergenza, da chiunque erogati e indipendentemente dalle modalità di fruizione e contabilizzazione, spettanti ai soggetti esercenti impresa, arte o professione, nonché ai lavoratori autonomi, non concorrono alla formazione del reddito imponibile ai fini delle imposte sui redditi e del valore della produzione ai fini dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) e non rilevano ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917".

L'argomentazione principale, in entrambe le istanze d'interpello, muoveva dal presupposto che la decontribuzione sud, applicabile in entrambi i semestri del 2022, **rispettava tutti i parametri** per rientrare nel regime d'esenzione sopra citato.

In particolare, nell'interpello n. 459, l'istante aveva registrato in contabilità il contributo a diretta riduzione dei costi, di cui alla voce B.9b del Conto Economico, al netto degli oneri previdenziali, coerentemente al principio contabile OIC 12, par. 68, anziché alla voce A5 del Conto Economico, rubricata "altri ricavi e proventi di gestione", apportando nella conseguente dichiarazione dei redditi una **variazione in diminuzione sia ai fini IRES che IRAP**, come rappresentativa di un ricavo non imponibile e ciò, indipendentemente dal fatto che tale ricavo non sia stato contabilizzato nella voce A5 del Conto Economico.

Secondo la relativa disciplina, così come specificato nelle risposte fornite dall'Agenzia delle Entrate nel 2021 agli interpelli n. 618 e 748, si evince, infatti, che rientrano nella non imponibilità ai fini IRES ed IRAP le indennità ed i contributi che, indipendentemente dall'ente che li riconosce e dalle modalità di fruizione e contabilizzazione, sono erogati in via eccezionale *"al fine di contenere gli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID-19"*³ sia a chi esercita attività d'im-

presa, arte o professione, che ai lavoratori autonomi.

In ambo le risposte fornite, l'Amministrazione Finanziaria ha specificato che la *condicio sine qua non* ai fini dell'applicazione del regime di non imponibilità previsto dal Decreto Ristori è che il "beneficio", definito dalla norma di riferimento come "contributo" o "indennità", comporti un **vantaggio economico effettivo e quantificabile** che consista, in sostanza, in una integrazione di ricavi oppure in una partecipazione, totale o parziale, al sostenimento di determinati costi, purché rimasti "a carico" del soggetto beneficiario⁴.

Sulla scorta di tale interpretazione, L'Agenzia delle Entrate **non ha ritenuto applicabile** la disciplina della non imponibilità ai fini IRES ed IRAP alla decontribuzione sud, in quanto la stessa non solo rappresenta, agli occhi dell'Amministrazione Finanziaria, una **generale ma temporanea e parziale riduzione dell'aliquota contributiva datoriale** che, in quanto tale, non contribuisce a determinare i corrispondenti costi per contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro⁵, ma in caso d'interpretazione opposta si assisterebbe ad **un'amplificazione del beneficio concesso** attraverso tale agevolazione contributiva, con l'effetto d'incidere anche sui *plafond* previsti dalla disciplina sugli aiuti di Stato contenuta nel *temporary framework* COVID-19.

³ Rif. art. 27 comma 1 del D.L. n. 104 del 14 agosto 2020.

⁴ Rif. Risposta dell'Agenzia delle Entrate all'interpello n. 366 del 2023.

⁵ L'orientamento sulla visione in tal senso delle riduzioni contributive e d'imposta è già stato esplicitato dall'Amministrazione Finanziaria durante l'interrogazione parlamentare n. 506010, pubblicata il 9 luglio 2015.

In antitesi all'applicabilità alla decontribuzione sud fruita dal 1° luglio 2022 del regime di esenzione previsto dal Decreto Ristori, viene altresì specificato, nella risposta all'interpello n. 459, che la stessa risulta essere collegata alle conseguenze negative derivanti dalla crisi dovuta alla **guerra in Ucraina**, fattore che fa venir meno uno dei requisiti previsti dalla sopra menzionata normativa.

Le motivazioni addotte dai documenti di prassi in commento non possono sottacere la delusione dei contribuenti

destinatari, nella parte in cui i tecnici dell'Agenzia delle Entrate identificano la misura agevolativa, dettata dalla disciplina di cui all'art. 27 del D.L. n. 104, non già in un contributo/indennità, ma in una parziale riduzione dell'aliquota contributiva datoriale, nonostante **l'esposizione in *uniemens* nella parte dedicata ai crediti**.

Sulla scorta di questa lettura, potenzialmente orientata ad esigenze di cassa, tutte le agevolazioni e/o contributi con analoga fattispecie potrebbero seguire la medesima rideterminazione.

Obbligo di e-fattura per forfetari e altri soggetti in regime agevolato

L'adozione della fattura elettronica risulta estesa, a far data dal 1° gennaio 2024, alle categorie di contribuenti che godevano di esplicito esonero (soggetti che operano nei regimi forfetario e di vantaggio nonché associazioni ed altri enti non commerciali che optano per il regime speciale ai fini IVA e imposte sui redditi).

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

Il graduale, quanto complesso, processo di transizione all'utilizzo generalizzato della fattura elettronica, avviatosi nell'anno 2014 con la prescrizione per l'utilizzo in relazione alle operazioni effettuate con talune Pubbliche Amministrazioni, realizza un ulteriore *step* a far data dal 1° gennaio 2024 con l'estensione dell'obbligo ai soggetti che si avvalgono dei regimi fiscali "di vantaggio".

I nuovi soggetti obbligati

Il passaggio al nuovo anno pertanto ha comportato l'automatica adozione delle procedure di fatturazione elet-

tronica anche da parte dei seguenti soggetti fin qui esonerati¹:

- Contribuenti **forfetari**;
- Contribuenti che rientrano nel regime di vantaggio c.d. "dei **minimi**"²;
- **Associazioni sportive dilettantistiche ed Enti del Terzo Settore** che hanno optato per il regime speciale previsto dalla l. 398/1991³.

Si ricorda che l'esonero per tali soggetti era già venuto meno (a decorrere dal 1° luglio 2022) per coloro che nell'anno 2021 avevano conseguito ricavi superiori ad euro 25.000,00 (art.18, D.L. 36/2022)⁴.

Conseguentemente, da tale data, l'emissione di fattura cartacea resta li-

1 L'esclusione non operava in ogni caso in relazione alle fatture da emettere verso gli enti della Pubblica Amministrazione.
2 Regime di cui all'art. 17, D.L. 98/2011 tuttora applicabile, in via residuale, da taluni soggetti "under 35".
3 Riservata ai soggetti che nel periodo di imposta precedente hanno conseguito proventi derivanti dall'esercizio di attività commerciali non superiori ad euro 65.000,00.
4 L'allargamento della platea di destinatari a tutti i soggetti in regime di franchigia di imposta risulta attuata a seguito della Decisione UE 2021/2251 del 13 dicembre 2021 con la quale l'Italia è stata autorizzata ad adottare l'obbligo generalizzato di fatturazione elettronica tra soggetti privati fino alla data del 31 dicembre 2024.

mitata alle ipotesi di:

- operazioni effettuate con soggetti esteri;
- prestazioni sanitarie rese a persone fisiche "private" (per le quali vige il **divieto** di emissione di fattura elettronica e non una mera esclusione dall'obbligo).

Conseguenze operative

L'adozione "*erga omnes*" della e-fattura comporta che anche per i citati soggetti, a far data dal 1° gennaio 2024, diviene improcrastinabile il **termine di 12 giorni per l'emissione/invio della fattura** al sistema di interscambio (da computarsi dalla data di cessione del bene o della prestazione del servizio, ovvero dall'incasso del corrispettivo per i lavoratori autonomi che seguono il "principio di cassa").

Dalla medesima data, **le fatture emesse in modalità "analogica"** (cartacea) o comunque le fatture in modalità elettronica non trasmesse attraverso il sistema di interscambio dell'Agenzia delle Entrate (SDI) **saranno da considerarsi come non emesse**.

Le fatture emesse in formato cartaceo nell'anno 2023 (ancorché pervenute al committente/acquirente nel mese di gennaio 2024) potranno essere considerate valide esclusivamente se le

stesse risultino spedite/trasmesse entro il 31 dicembre 2023⁵.

Le ASD e gli ETS che hanno esercitato l'opzione per il regime speciale di cui alla l. 398/1991 sono tenuti all'emissione delle fatture in formato elettronico indipendentemente dal tetto di proventi conseguito nel periodo di imposta precedente (2023) facendo di conseguenza venir meno il relativo onere in capo all'acquirente/commit-tente⁶.

Conservazione sostitutiva

L'emissione della fattura in formato elettronico attrae altresì l'onere di provvedere alla conservazione sostitutiva sia dei documenti emessi che delle fatture ricevute. Anche tali contribuenti dovranno pertanto dotarsi degli strumenti necessari per la conservazione a norma del C.A.D.⁷ e nel rispetto dei termini previsti dal codice civile (art. 2220)⁸.

Imposta di bollo

Per le operazioni che non prevedono l'applicazione dell'IVA (operazioni esenti, operazioni effettuate da forfettari o contribuenti minimi, ecc...) resta dovuta l'imposta di bollo⁹ che, tuttavia, non potendo più essere assolta me-

5 Si rammenta che la fattura si ha per emessa all'atto della consegna/spedizione (facendo fede la data di spedizione/trasmisione al cliente/destinatario).

6 Fino al 31 dicembre 2023, l'onere di fatturazione poteva ricadere sul committente/acquirente qualora i proventi derivanti da attività commerciali del cedente/prestatore, nell'anno precedente, fossero risultati superiori all'importo di euro 65.000,00. L'ente restava in ogni caso responsabile in quanto tale procedura era da attuarsi di intesa con il cliente (non trattandosi di ipotesi normativamente prevista di inversione contabile).

7 Codice dell'Amministrazione Digitale – D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82

8 Vanno altresì considerati gli ulteriori termini richiesti per il completamento delle procedure di accertamento fiscale (Cassaz., ordinanza n. 16752 del 6 agosto 2020).

9 Imposta di euro 2,00 per ciascun documento emesso di importo superiore ad euro 77,47 ai sensi art. 13, comma 1, Tariffa Parte I del Dpr 642/1972).

diante apposizione del contrassegno sul documento cartaceo, dovrà essere

regolata in modalità telematica con la seguente cadenza temporale:

PERIODO DI RIFERIMENTO	SCADENZE		CODICE TRIBUTO DA UTILIZZARE NEL MOD. F24
	IMPORTI SUPERIORI AD EURO 5.000,00	IMPORTI FINO AD EURO 5.000,00	
1° Trimestre	31 maggio	30 settembre*	2521
2° Trimestre	30 settembre	30 novembre	2522
3° Trimestre	30 novembre	30 novembre	2523
4° Trimestre	28 febbraio	28 febbraio	2524

* La scadenza relativa al 1° trimestre può essere prorogata al 30 novembre qualora l'imposta complessivamente dovuta per i primi due trimestri non superi euro l'importo di euro 5.000,00.

Si rammenta che l'imposta di bollo qualora riaddebitata al cliente dal contribuente forfettario, costituirà parte integrante del compenso e pertanto il relativo importo dovrà essere distintamente esposto in fattura (con codice IVA N2.2) e, in caso di reddito di lavoro autonomo o professionale, concorrerà alla base di calcolo per l'applicazione del contributo di rivalsa previdenziale (contributo integrativo/rivalsa gestione separata INPS).

Delega dei servizi di fatturazione ad intermediario abilitato

Come per qualsivoglia soggetto tenuto all'obbligo di fatturazione elettronica, anche per i contribuenti forfettari/minimi è prevista la possibilità di conferire delega all'intermediario.

Per consentire "l'associazione" dell'intermediario nella piattaforma "Fatture e Corrispettivi" dell'Agenzia delle Entrate, sono state revisionate¹⁰ le modalità di verifica delle informazioni di riscontro (i cui elementi erano precedentemente dedotti dalla dichiarazione IVA che tali soggetti non sono evidentemente tenuti a presentare)¹¹.

Compatibilità con regimi particolari

L'introduzione dell'obbligo generalizzato di fatturazione elettronica, anche per i soggetti in franchigia di imposta, non determina alcuna modifica nell'ambito dei rapporti tra differenti regimi contabili e meccanismi applicativi dell'IVA.

Pertanto il regime forfettario continuerà

¹⁰ Provvedimento A.d.E. 17 ottobre 2023.

¹¹ È richiesta la verifica dei dati presenti nella precedente dichiarazione dei redditi mod PF nei righe LM6, LM10 e RN1 col.5 per contribuenti minimi e dei righe LM34, LM38 e RN1 col. 5 per i contribuenti forfettari

a "prevalere" sull'applicazione del meccanismo dell'inversione contabile (c.d. "reverse charge") e della scissione dei pagamenti (c.d. "split payment") men-

tre in relazione alle operazioni effettuate con soggetti esteri non sussiste alcuna differenza applicativa rispetto ai regimi IVA ordinari.

RAPPORTO TRA REGIMI AGEVOLATI E REGIMI SPECIALI	
Reverse charge interno	Non applicabile
Split payment	Non applicabile
Acquisti dall'estero	Autofattura elettronica o Esterometro*
Cessione all'estero	Fattura analogica + trasmissione documento allo SDI per inversione contabile o presentazione Esterometro
Note di variazione	Se emesse a partire dal 1° gennaio 2024 dovranno essere in formato elettronico anche se riferite a variazione di operazioni fatturate nell'anno 2023 con modalità analogiche

* Salvo le operazioni non siano documentate da bolletta doganale o non sia stata ricevuta una fattura elettronica emessa dal soggetto estero.



PROFESSIONAL- MENTE

PROFESSIONALITÀ, COMUNICAZIONE & BUSINESS
PER IL LIBERO PROFESSIONISTA 5.0

L'inizio di una nuova era

Viviamo un "nuovo tempo", ci siamo dentro, completamente immersi. La nostra forza come persone prima ancora che come professionisti può arrivare dalla consapevolezza di questo nuovo tempo, dalla visione ampia che possiamo averne, dalle strategie nuove che possiamo mettere in atto per viverlo piacevolmente nella vita privata come nel lavoro. Ecco come fare.

 **Simona Letizia Ilardo**

CONSULENTE DEL LAVORO, LIFE & BUSINESS COACH

La risposta del signor Google ci porta in un mondo fatato, fatto di gente che lavora da dove vuole — il divano e la spiaggia sono tra i luoghi evidentemente preferiti — senza neanche un documento sulla — eventuale — scrivania, visi sorridenti e rilassati, da soli oppure in team solidali, cordiali ed amorevoli, tutti lontanissimi — per molti aspetti — da noi. Non è così?!

La nostra realtà — che forse Mr. Google non conosce del tutto — è ben diversa: siamo professionisti che svolgono attività di grande impegno, grandissima responsabilità, grande servizio verso lo Stato, la P.A., i clienti.

Siamo persone che hanno iniziato a studiare a sei anni e che, per piacere, ma anche per dovere, non smetteranno mai — altro che gli esami non finiscono mai!

Persone che sono coinvolte in maniera diretta — spesso da sole come titolari di studio — nella gestione lavorativa, familiare e della intera e completa vita cercando di ricoprire ogni ruolo al meglio possibile, dimenticandoci — spesso — di essere — appunto — persone.

Il meraviglioso mosaico che siamo, fatto di centinaia di piccole tessere colorate e sfaccettate abbiamo poco tempo per poterlo pianificare.

Il nostro giardino abbiamo poche capacità per farlo fiorire completamente, tanto siamo quotidianamente rapiti da ciò che è urgente, da ciò che "dobbiamo fare adesso, sennò...".

Viviamo impegnati, cercando il modo di disimpegnarci, giusto in tempo per collocare un nuovo — improrogabile — impegno.

In una bolla tutta nostra, o anche sociale, che ci fa sentire importanti e preziosi

solo se pieni di cose da fare.

Ho una notizia: sei importante per il solo fatto di esistere e, tra le persone per cui “devi” essere importante ci sei — innanzitutto — tu!

Tra di noi, in molti, abbiamo iniziato a svolgere la nostra libera professione in un tempo che era molto più impegnativo da alcuni punti di vista lavorativi, ma che era un tempo più “rallentato”, più a misura di essere umano, rispettava spazi e tempi, era meno invadente nella nostra quotidianità.

Non trovate fosse più semplice spegnere la luce e chiudere la porta dell'ufficio ed essere irrintracciabili?... ohhh sì, lo era!

E adesso?...

Quale potrebbe essere la soluzione?

Tu cosa proporresti?

Sì perché stiamo riconoscendo che c'è qualcosa da migliorare quindi, il bello, è che c'è la possibilità di migliorarla.

Come direbbe Aristotele: “Se c'è una soluzione perché ti preoccupi? Se non c'è una soluzione perché ti preoccupi?”

Io non mi sento di dargli torto. E tu?

Lavorare di più?...

Vi vedo già storcere il naso, mettervi le mani sulla fronte e fare “swipe up — scorrere il testo verso l'alto —” per chiudere questo articolo e, sì vi dico che – se questa fosse la mia proposta – avreste ragione!!!

Ragione da vendere!!!

Lavorare di più?... e poi come diciamo a Mr. Google che siamo ancora più impegnati di prima?

Ci toccherebbe inviare le nostre foto da studio, mentre siamo operativi con le chiusure mensili magari, per far vedere chi altro sono i liberi professionisti.

Lavorare di più è difficile. Lavorare meglio è possibile!

Non è uno slogan, non ne abbiamo bisogno.

Ciò di cui abbiamo veramente necessità non sono solo parole finalizzate a riempire vuoti, ma strategie, semplici ed efficaci con cui poter migliorare la qualità della nostra vita e del nostro lavoro.

La qualità dei nostri rapporti relazionali sul lavoro e nella vita privata.

Qual è l'obiettivo?

Ognuno ha il proprio. È tutto personale e personalizzabile ed è questo il motivo per cui ciò che faremo insieme in questi mesi — si sarò con voi l'intero anno, ogni mese un appuntamento con me — sarà tra voi e voi, tra voi e me, eventualmente.

Nessuna gara, sfida, paragone, con alcun collega, superiore, partner, team.

La sfida, il gioco, la riflessione che potranno scaturire dai miei articoli — che tratteranno di coaching, comunicazione, crescita personale e aziendale, sarà solo con voi stessi.

“In alto superando me stessa” è uno dei miei incipit, perché a me, personalmente, piacciono le sfide con me stessa, quelle volte a superare i miei limiti, le mie credenze, i miei pensieri limitanti, le mie paure. Le sfide che mi hanno portata a conoscermi sempre meglio e sempre di più e che mi portano, ogni giorno, ad amarla questa maestra chiamata vita.

Ecco, vi ho raccontato qualcosa — di molto importante — di me, adesso mi conoscete un po' di più.

Siamo in piena “Rivoluzione Industriale 4.0” — la quarta in ordine storico — e per poterci star dentro bene e venirne anche fuori vittoriosi, dobbiamo necessariamente spostare noi stessi e la nostra azienda — lo studio professionale che guidiamo o di cui siamo una buona parte integrante — verso una nostra — personalissima — Rivoluzione 5.0.

Il Libero Professionista oggi — consentitemi le maiuscole che ce le meritiamo — è un leader, una guida, per se stesso, per il suo team, il gruppo con cui lavora, per le aziende clienti (chi li guida nelle scelte aziendali relative alle risorse umane se non tu?).

Ed è per questo motivo che ha un dovere sia verso se stesso, come persona, che verso se stesso come professionista: essere avanti!

Ci avete mai pensato?

Vi siete mai visti come persone prima e professionisti poi che contribuiscono a creare realtà aziendali e guidare i propri clienti verso una visione che comprenda sì la vita professionale, ma anche la vita personale?

Che persona è, oggi, il Libero Professionista?

Quali sono i suoi desideri?

Quali sono gli aspetti della vita che non ha ancora esplorato e vissuto e vuole scoprire?

Quanto sente — oggi — di aver realizzato se stesso?

Le risposte sono tutte dentro di te.

Professional-Mente è questo, sarà questo: un insieme di articoli ognuno di essi a sé stante eppure tra essi legati da un fil rouge che vi aiuterà ad esplorare le vostre risposte, a porvi nuove domande e, soprattutto, a semplificare ciò che vi darete la possibilità di semplificare.

Con tecnica, strategia, equilibrio, verve ed armonia, utilizzando l'oro di questo momento storico: le soft skills.

Verso il 5.0.

Verso l'inizio di una nuova era.

Copia il link e... buon ascolto!

<https://www.youtube.com/watch?v=r5GR-70BrKg>



RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE



n. 01 - GENNAIO 2024

NEWSLETTER

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

La notifica di omesso versamento dei contributi previdenziali e assistenziali si perfeziona anche per compiuta giacenza

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Sentenza N. 45733 del 14 Novembre 2023

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 45733 del 14 novembre 2023**, ha affermato che la notifica dell'accertamento con cui viene contestato al datore l'omesso versamento dei contributi previdenziali e assistenziali si perfeziona anche per compiuta giacenza.

La decisione in argomento deriva dal ricorso sollevato dal datore che, ritenuto colpevole del reato di omesso versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, deduceva un vizio di motivazione della pronuncia di merito a fronte del fatto che la notifica della diffida di pagamento non era stata rituale.

La Cassazione ha rilevato che, in tema di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali, non essendo necessarie particolari formalità per la notifica dell'accertamento, **la comunicazione** della contestazione al contravventore **è validamente perfezionata** anche in caso di notificazione dell'atto effettuata mediante raccomandata con ricevuta di ritorno, perfezionatasi per **"compiuta giacenza"**.

Invero, continua la sentenza, tale circostanza dà luogo a una presunzione legale di conoscenza che può essere vinta ove il contravventore provi di non avere avuto, senza colpa, notizia dell'atto, mediante la dimostrazione di un fatto o di una situazione, non superabile con l'ordinaria diligenza, che spezzi o interrompa in modo duraturo il collegamento fra il destinatario ed il luogo di destinazione della comunicazione.

Secondo i Giudici di legittimità, inoltre, l'asserita mancata conoscenza dell'accertamento non può giammai portare all'assoluzione, stante che il reato si è già precedentemente consumato al momento della scadenza del termine entro il quale il datore deve versare le ritenute operate sulle retribuzioni corrisposte ai propri dipendenti.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso del datore e di lavoro e confermato la colpevolezza del medesimo in ordine al reato ascrittogli.

Licenziamento per G.M.O. per contenimento dei costi e onere della prova in capo a datore di lavoro

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 31660 del 14 novembre 2023

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 31660 del 14 novembre 2023**, ha affermato che, nell'ipotesi in cui venga irrogato un licenziamento per G.M.O. motivato dal **contenimento dei costi**, è onere del datore di lavoro l'indicazione specifica delle ragioni per le quali la scelta cade su un **determinato lavoratore**.

La pronuncia deriva dal ricorso presentato da un dipendente che contestava il licenziamento intimatogli a causa della politica di programmazione aziendale, finalizzata al **ripianamento del deficit di bilancio**, che prevedeva la soppressione del posto di lavoro cui lo stesso era adibito. La Corte d'Appello ha rigettato la suddetta domanda, ritenendo di non poter sindacare la ragione aziendale sostenuta dall'obiettivo del raggiungimento di un risparmio di spesa.

La Cassazione, *ex daverso*, ha rilevato che, in caso di licenziamento per G.M.O., la ragione organizzativa e/o produttiva collegata ad una politica di riduzione dei costi deve essere valutata nella sua **concreta esistenza ed entità**, allo scopo di accertare l'effettività della scelta relativa alla soppressione di uno specifico posto di lavoro piuttosto che di un altro.

Quanto sopra non viene considerato dalla Suprema Corte come indebita interferenza nelle scelte imprenditoriali del datore di lavoro, in quanto l'assenza della ragione economica comunque addotta incide sulla stessa legittimità del licenziamento per G.M.O.; ciò posto, sul presupposto che risulta fondamentale approfondire le ragioni per le quali la scelta datoriale è caduta su quel determinato lavoratore, ha cassato con rinvio la sentenza della Corte distrettuale.

Giusta causa e giustificatazza nel licenziamento del dirigente

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 30464 del 2 Novembre 2023

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 30464 del 2 novembre 2023**, ha stabilito che in caso di licenziamento del dirigente, i concetti di giusta causa e giustificato motivo non coincidono sotto il profilo della giustificatazza, rispetto ad altre categorie di lavoratori subordinati.

La pronuncia trae origine dal ricorso presentato in Cassazione dalla ex dipendente pubblica inquadrata come dirigente, con contratto a tempo indeterminato, licenziata per reiterata assenza alle visite mediche di controllo, già soccombente in appello dopo aver impugnato il licenziamento al fine di ottenerne la dichiarazione di illegittimità.

Tra i motivi del ricorso alla Suprema Corte, la ricorrente contesta la violazione degli artt. 2106 e 2119 c.c., in merito alla verifica di proporzionalità tra il fatto contestato e la sanzione espulsiva, in quanto, benché non fosse stata reperibile alle visite mediche INPS, non era risultata sconosciuta all'indirizzo (come invece contestato nella lettera di licenziamento) avendo potuto il medico rilasciare un invito a recarsi (mai ottemperato) a visita presso l'INPS.

La Suprema Corte, confermando la decisione della Corte territoriale, ha affermato che, ai fini della valutazione della proporzionalità della sanzione, a nulla rileva che la lavoratrice non fosse risultata sconosciuta all'indirizzo, rilevando invece l'irreperibilità, "in concreto" e temporanea della stessa. Ha precisato, inoltre che **la nozione di "giustificatazza" del licenziamento del dirigente non coincide con quella di "giusta causa"** ex art. 2119 c.c. (a differenza di quanto avviene relativamente ai rapporti con la generalità dei lavoratori), in quanto il licenziamento "può conseguire ad ogni infrazione che incrina l'affidabilità e la fiducia che il datore di lavoro deve riporre sul dirigente".

Il licenziamento è pertanto legittimo se esperito in conseguenza di fatti che abbiano **incrinato l'affidabilità e la peculiare fiducia che il datore di lavoro** deve poter riporre nel dirigente e, ai fini della verifica della "giustificatazza", non è necessaria un'analitica verifica di specifiche condizioni, ma è sufficiente una valutazione globale, che escluda l'arbitrarietà o la pretestuosità del recesso datoriale (Cass. n. 34736/2019).

Nel processo tributario le dichiarazioni di terzi risultano ammissibili nel rispetto dei principi sanciti dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria – Ordinanza N. 32009 del 17 Novembre 2023

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 32009 del 17 novembre 2023**, è stata chiamata nuovamente ad esprimersi (vedi Cass., Sez. Tributaria, Ordinanza 6616/2018) riguardo l'ammissibilità delle dichiarazioni rese da terzi nel rapporto processuale tributario.

Come noto, le **dichiarazioni** dei **terzi** assumono valore indiziario e costituiscono elementi dei quali possono avvalersi tanto l'Amministrazione finanziaria (acquistandole nel processo verbale di constatazione) quanto il contribuente che può utilizzarle in opposizione alle pretese impositive. Esse risultano utilizzabili, pertanto, se acquisite nel **rispetto** dei principi statuiti dall'**art. 6 della CEDU e dall'art. 47 della Carta dei diritti fondamentali** dell'Unione Europea (principio di equità di giudizio).

Nel caso sottoposto al giudizio nomofilattico, la GdF, in sede di verifica, aveva contestato ad una società contribuente alcune operazioni a fronte delle quali la società, in sede di ricorso, aveva allegato altrettante dichiarazioni dei clienti sotto forma di testimonianze scritte; le medesime, essendo risultate concordanti tra loro e puntuali riguardo la ricostruzione storica dei fatti, erano state assunte dal giudice di prime cure come elementi di presunzione semplice.

L'Agenzia delle Entrate, invocando l'art. 7, comma 4 del D.Lgs. n. 546/1992 ne aveva eccepito l'inammissibilità proponendo ricorso per cassazione.

Sul punto, hanno argomentato gli Ermellini rigettando il ricorso, le dichiarazioni dei clienti, pur non assumendo requisito di prova piena e diretta (e quindi non vincolante) sono risultate elementi indiziari attendibili e hanno pertanto legittimamente contribuito al convincimento del giudice.

L'autorizzazione all'accesso domiciliare, qualora carente di preventiva adeguata valutazione del Giudice riguardo la presenza di gravi indizi, può determinare l'annullamento dell'intero procedimento di accertamento

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria – Ordinanza N.33399 del 30 Novembre 2023

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 33399 del 30 novembre 2023**, ha stabilito che l'accesso ispettivo effettuato presso il domicilio (nel caso specifico di terzi estranei alla compagine societaria) non può essere legittimamente autorizzato in carenza delle motivazioni legate alla presenza di "gravi indizi", la cui sussistenza deve essere preventivamente verificata da parte del Giudice.

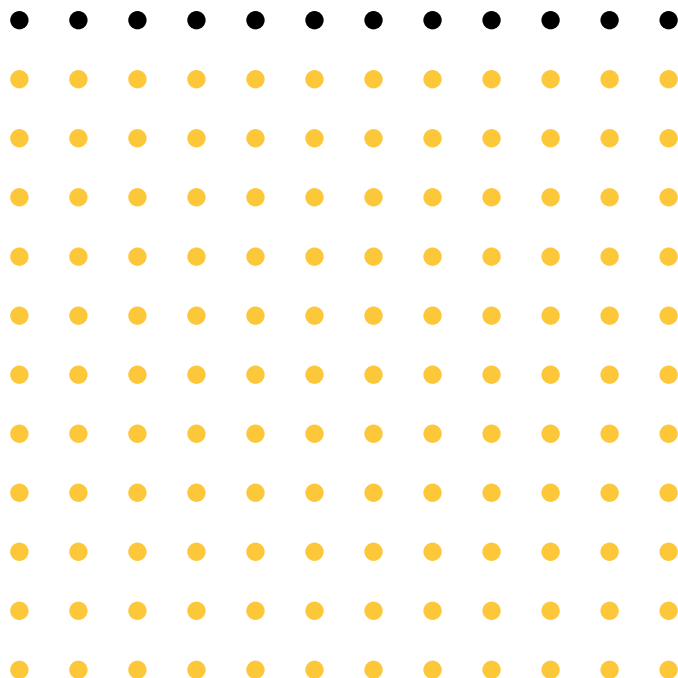
Conseguentemente, l'autorizzazione alla perquisizione domiciliare del Procuratore della Repubblica, in quanto atto istruttorio prodromico, può, legittimamente, essere impugnato dal contribuente e comportare l'illegittimità del successivo atto impositivo.

Ai sensi dell'art. 12 della l. 448/2011, difatti, la giurisdizione del giudice tributario assume carattere "pieno ed esclusivo" e pertanto estesa a tutte le fasi del procedimento che hanno generato la pretesa erariale. Quanto sopra, tuttavia, a condizione che **l'atto di accesso domiciliare "irregolare"** sia stato impugnato a conclusione dell'iter di accertamento che abbia prodotto una pretesa impositiva.

Ex adverso, se l'attività di accertamento non sfocia in un atto impositivo, l'impugnazione dell'atto autorizzativo all'accesso ispettivo (determinata dalla volontà di far valere i propri diritti), risulterà possibile dinanzi al giudice ordinario.

Nel caso esaminato dalla Corte di Cassazione, l'accesso era stato autorizzato, presso l'abitazione della madre del legale rappresentante della società contribuyente, in seguito a mera denuncia anonima non suffragata da indizi gravi e precisi.

In tale sede era stata tuttavia rivenuta documentazione *extra*-contabile risultata utile per l'attività di accertamento. L'impugnazione dell'atto autorizzativo ha, in questo caso, determinato **l'annullamento dell'intera procedura di accertamento**.



NEWSLETTER

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



Ordine dei Consulenti del Lavoro
di Napoli

