



NEWSLETTER

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

FEBBRAIO 2024

n. 02



- **"Premio Edmondo Duraccio"**. Il 27 febbraio 2024 un grande evento per celebrare il lavoro ed i Consulenti del Lavoro
- Legge di Bilancio. Tutte le novità per il 2024
- ADI e SFL mandano in pensione il Reddito di Cittadinanza

NEWSLETTER

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

n. 02

FEBBRAIO 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

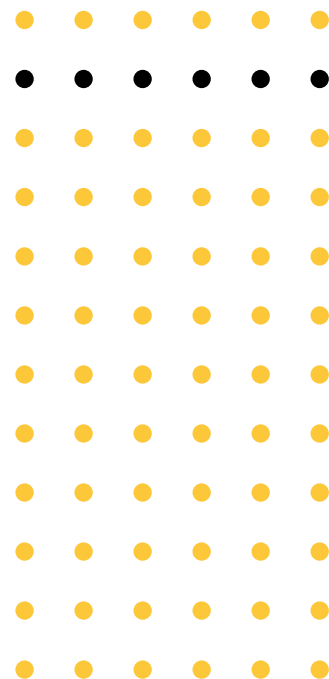
Con la collaborazione di



Associazione Giovani
Consulenti del Lavoro
Napoli

Progetto e realizzazione grafica

TeleConsul Editore SpA



SOMMARIO

SCENARIO

- 6 "Premio Edmondo Duraccio". Il 27 febbraio 2024 un grande evento per celebrare il lavoro ed i Consulenti del Lavoro
Francesco Duraccio

NOVITÀ DEL PERIODO

- 11 I.N.P.S.
- 13 I.N.A.I.L.
- 13 I.N.L.
- 14 AGENZIA DELLE ENTRATE
- 14 PROVVEDIMENTI NORMATIVI

LAVORO E PREVIDENZA

- 17 Le agevolazioni contributive *post* legge di bilancio 2024: ritorno al passato
Francesco Capaccio
- 20 Legge di Bilancio 2024 e D.Lgs 216/2023: come cambia la busta paga nel 2024
Anna Pane
- 25 Tutela della genitorialità: congedi parentali
Carla Napolitano
- 28 *Fringe benefits*: novità per il 2024 ed interessanti prospettive
Ettore Franzoni

- 30 Le modifiche apportate dalla Legge di bilancio alla compensazione dei crediti previdenziali e assicurativi
Pasquale Assisi
- 33 Lavoro domestico: contrasto al sommerso
Ivo Amodio
- 36 ADI e SFL mandano in pensione il Reddito di Cittadinanza. Le opportunità per i Consulenti del Lavoro
Fabio Iasevoli
- 39 Controllo a distanza e violazione del regime autorizzativo: quando la condotta datoriale non configura reato
Giuseppe Gentile
- 42 Appalti: esclusione legittima in caso di salari inadeguati. Il TAR della Lombardia smentisce se stesso
Pierluigi Lanzarotti
- 44 Le dimissioni per giusta causa e il correlato diritto al trattamento previsto dalla "NASpl"
Nello Giannantonio

FISCO E TRIBUTI

- 49 Adeguamento delle esistenze iniziali dei beni di cui all'articolo 92 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917
Pietro di Nono

SOMMARIO

FISCO E TRIBUTI

52 Statuto dei Diritti del Contribuente: le modifiche del Decreto Legislativo 219/2023

Luigi Carbonelli

55 La riforma della fiscalità internazionale

Massimiliano De Bonis

PROFESSIONAL-MENTE

61 Successo: l'abilità di far accadere le cose

Simona Letizia Ilardo

RASSEGNA GIURISPRUDENZALE

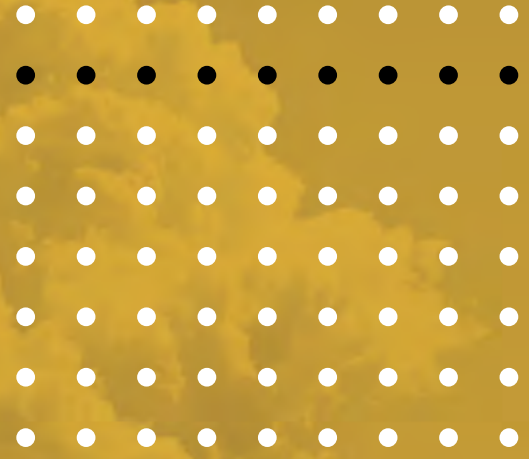
66 Licenziamento legittimo per il dipendente che esce in pausa pranzo senza timbrare

67 Licenziamento illegittimo se l'allontanamento è autorizzato dal superiore

68 Validità del periodo di comportamento anche nei rapporti a tempo determinato

69 Ricade sul contribuente l'onere di provare la coerenza dei costi portati in deduzione dalle imposte

70 Non è possibile ricorrere in Cassazione per la valutazione di legittimità di una circolare ministeriale



SCENARIO



“Premio Edmondo Duraccio”. Il 27 febbraio 2024 un grande evento per celebrare il lavoro ed i Consulenti del Lavoro

Tante novità nel mese di febbraio, dalla diversa produzione scientifica, alla realizzazione dell'evento dell'anno. Nuove sfide e nuovi obiettivi, stimolati dalla fiducia e dalla grande partecipazione alle attività organizzate.

Francesco Duraccio

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Le attività formative organizzate dal Consiglio, proseguono spedite. Il 2024 si è aperto con l'evento presso il Ramada Congress Hall, il 17 gennaio, e con il primo webinar, lo scorso 25 gennaio. In entrambi i casi hanno contribuito alla realizzazione tanti relatori, colleghi del Centro Studi CDLNA ma anche docenti universitari ed avvocati. Lusinghiera la partecipazione dei colleghi, oltre 500 hanno gremito la sala del Ramada e più di 850 sono stati i partecipanti al webinar. Questo ci onora, ci inorgoglisce e ci stimola a migliorarci sempre di più. Il format solito della nostra organizzazione scientifica questo mese subisce delle variazioni. La rivista solitamente precede ed ispira gli eventi formativi. Questa volta invece il webinar del 25 gennaio ha anticipato i temi che sono trattati in questo secondo numero. Una sorta di speciale dedicato alla leg-

ge di bilancio 2024 ed ai decreti attuativi della riforma fiscale. La legge di Bilancio ha stanziato importanti risorse in favore di lavoratori e famiglie incidendo sul cuneo fiscale, nell'intento di calmierare gli effetti dell'inflazione, e sostenendo la genitorialità. Aspetti che interessano tanti ambiti del diritto del lavoro, della fiscalità individuale e di impresa, che soprattutto impattano sull'operatività dei Consulenti del Lavoro.

Questo mese avvieremo anche una serie di eventi che intendiamo organizzare sui territori della nostra città metropolitana, per andare incontro alle esigenze di mobilità dei colleghi. Inizieremo il 20 febbraio da Castellammare di Stabia, dove, in collaborazione con la UP ANCL, ci incontreremo nella suggestiva dimora storica della reggia di Quisisana.

Ma febbraio sarà soprattutto caratterizzato dall'evento di punta della nostra programmazione annuale.

L'appuntamento è per il giorno **27**, la *location* sarà sempre il **Ramada Congress Hall** ma in apertura plenaria, vuol dire che ambiamo ad attirare l'interesse alla partecipazione di oltre settecento colleghi.

È un evento al quale i colleghi che mi hanno preceduto nella gestione dell'Ordine, a cui vanno i miei sentiti ringraziamenti, stavano lavorando da tempo. Un grande evento in memoria del compianto presidente Edmondo Duraccio. Non si tratterà, comunque, di una commemorazione della persona ma un'occasione per ricordarlo ed onorarlo nel modo in cui lui avrebbe di più gradito, ovvero dibattendo di lavoro e del futuro dei Consulenti del Lavoro.

Abbiamo, pertanto, immaginato come primo momento un *focus* sullo stato di salute dell'economia e dell'occupazione in Campania, con la partecipazione di rappresentanti di **istituzioni** e **parti sociali** del territorio, per un confronto che avrà come base di partenza una ricerca realizzata, per l'occasione, dall'Ufficio Studi della Fondazione Studi del Consiglio nazionale, coordinato da **Ester Dini**.

Un'altra parte dell'evento sarà incentrata sulle prospettive future di crescita ed evoluzione della professione di Consulente del Lavoro e vedrà partecipi tutti di vertici nazionali di categoria. Avremo nostri graditissimi ospiti **Rosario De Luca** presidente del Consiglio nazionale, **Alessandro Vispirelli** presidente ENPAFL, **Vincenzo Silvestri** presidente Fondazione Lavo-

ro, **Dario Montanaro** presidente ANCL, **Elisa Paolieri** presidente ANGCDL e **Fabio Furlan** responsabile dell'OMCC di categoria.

Per l'occasione il nostro Consiglio, con la collaborazione di alcuni partner, ha istituito il **"Premio Edmondo Duraccio"** che sarà appunto conferito nell'ambito della manifestazione. In palio, per i primi tre classificati, una "borsa economica professionale" ed alcune forniture in servizi editoriali. La finalità è quella di aiutare i giovani colleghi, neoiscritti all'albo dei Consulenti del Lavoro, nella delicata fase di avvio dell'attività professionale.

Tutti gli iscritti dall'1.1.2022 al 19.1.2024, in possesso di determinati altri requisiti, hanno ricevuto il regolamento per poter partecipare al concorso. Dovranno cimentarsi nella realizzazione di **un elaborato che spieghi l'importanza del ruolo del Consulente del Lavoro nel contesto socioeconomico della regione Campania, accompagnandolo con un video auto prodotto (durata massima 2 minuti)**.

L'evento vedrà il pieno coinvolgimento organizzativo della UP ANCL, dell'AGCDL, della Consulta dei presidenti degli ordini della Campania e dell'ANCL Regionale.

E *dulcis in fundo* avremo l'onore di avere come ospite speciale il **Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali**, la nostra amata collega **Marina Calderone**, che più di ogni altro ha dato lustro ed impulso alla crescita della nostra categoria nei 17 anni di presidenza del nostro Consiglio nazionale, con cui avremo il piacere di confrontarci sugli obiettivi a cui sta lavorando in questo complicato, quanto, importante ruolo

nel quale sta ancora una volta contribuendo alla visibilità ed alla conoscenza dei Consulenti del Lavoro. Non mi resta che augurarvi buona let-

tura invitandovi ad essere tutti presenti il 27 febbraio a quella che sarà una grande festa per i Consulenti del Lavoro.



SAVE THE DATE

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
CONSIGLIO PROVINCIALE DI NAPOLI

Premio Edmondo Duraccio

“
Una vita
per la
Categoria
”

Ospite d'onore il
**Ministro del Lavoro e delle
Politiche sociali**

**27 Febbraio 2024
Dalle 09:00 alle 13:00
Congress Hall Ramada Naples**

4 CREDITI

Lo stato di salute dell'economia e dell'occupazione in Campania
I Consulenti del Lavoro si confrontano con le
Istituzioni e le parti sociali del territorio

Premiazione primi tre classificati **“Premio Edmondo Duraccio”**

Consulenti del Lavoro, una professione che guarda al futuro
Interventi dei massimi dirigenti nazionali di Categoria

con la collaborazione di



Consulta dei Presidenti
della Campania



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Unione Provinciale di Napoli



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Consiglio Regionale Campania



Rete Nazionale Consulenti
del Lavoro

con il contributo di



Fon
AR
Com

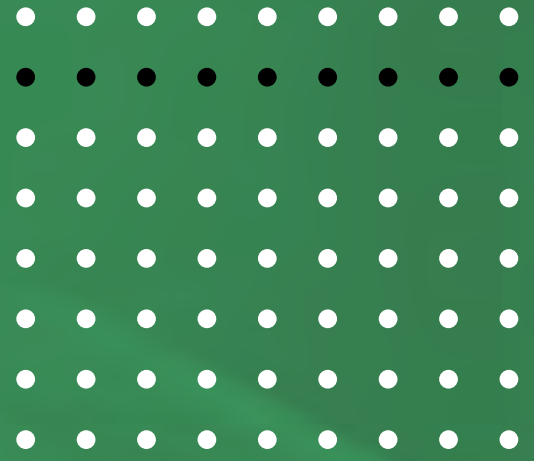
TeleConsul



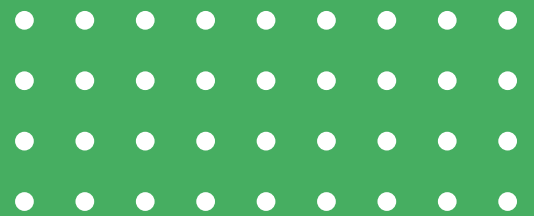
BANCA
POPOLARE
COMMERCIALE



TIME VISION
FORMAZIONE CONSALENZA LAVORO



NOVITÀ DEL PERIODO



I.N.P.S.

Circolare 29 gennaio 2024, n. 25

L'Istituto comunica gli importi per il 2024 relativi alle prestazioni relative alla cassa integrazione guadagni (CIGO, CIGS, CISOA), all'assegno di integrazione salariale corrisposto dal FIS nonché quelle contro la disoccupazione involontaria (Naspi, Dis-Coll, Alas, ISCRO).

Circolare 29 gennaio 2024, n. 24

L'Istituto comunica le aliquote, i minimali ed i massimali su redditi e compensi anno 2024 relativamente ai soggetti iscritti alla Gestione separata.

Circolare 29 gennaio 2024, n. 23

L'Istituto comunica gli importi dei contributi dovuti per l'anno 2024 per i lavoratori domestici.

Circolare 26 gennaio 2024, n. 22

In riferimento all'indennità di disoccupazione agricola per l'anno 2023, introdotta dall'art. 7 del D.L. N° 61/2023 per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali che hanno interessato l'Emilia-Romagna a partire dal 1° maggio 2023, L'Istituto fa chiarezza sulla platea di beneficiari, sui requisiti contributivi e sulle modalità di calcolo dell'importo da erogare.

Circolare 25 gennaio 2024, n. 21

L'Istituto determina per l'anno 2024 il valore dei minimali e massimali per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Circolare 17 gennaio 2024, n. 13

L'Istituto fornisce indicazioni relativamente alla riduzione contributiva nel settore edilizia per l'anno 2023.

Circolare 16 gennaio 2024, n. 11

L'Istituto illustra, per l'anno 2024, le istruzioni operative e contabili relativamente all'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico dei lavoratori dipendenti.

Circolare 05 gennaio 2024, n. 4

L'Istituto offre una sintesi delle principali disposizioni in materia di ammortizzato-

ri sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito ed alle famiglie in vigore per l'anno 2024.

Messaggio 04 gennaio 2024, n. 32

L'Istituto illustra le modalità e le tempistiche di trasmissione dei dati relativi ai compensi erogati dai datori di lavoro a titolo di stock option e fringe benefit al personale cessato dal servizio nel periodo d'imposta 2023 ai fini dell'emissione delle Certificazioni Uniche 2024.

Messaggio 04 gennaio 2024, n. 30

L'Istituto fornisce precisazioni sui criteri di computo della tredicesima e della quattordicesima mensilità nel calcolo dell'indennità per il congedo straordinario di cui all'art. 42 c. 5 e ss. Del D.lgs 151/2001, in favore dei dipendenti del settore privato.

Messaggio 03 gennaio 2024, n. 27

L'Istituto fornisce le indicazioni operative per gestire i percorsi formativi o altre iniziative di politica attiva per il lavoro, ai fini del beneficio economico istituito dal D.L. 48/2023 convertito con modificazioni dalla L. n° 85/2023.

Messaggio 02 gennaio 2024, n. 5

L'Istituto fornisce le indicazioni circa le modalità di recupero dello sgravio contributivo a favore delle aziende che hanno stipulato contratti di solidarietà, i cui periodi di CIGS si sono conclusi entro il 31/03/2023.

Circolare 29 dicembre 2023, n. 111

L'Istituto fornisce le prime istruzioni operative circa l'esonero per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato, e per le trasformazioni dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro.

I.N.A.I.L.

Nota 09 gennaio 2024, n. 268

L'Istituto rende noti i coefficienti per il calcolo degli interessi da applicare alle rate del premio di autoliquidazione 2023/2024.

Circolare 29 dicembre 2023, n. 58

L'Istituto rende noti i requisiti per l'accesso al Fondo per le vittime dell'amianto, nonché le modalità di presentazione delle istanze e di erogazione delle prestazioni.

I.N.L.

Circolare 30 gennaio 2024, n. 1

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con circolare 30 gennaio 2024, n. 1, ha comunicato la sospensione ed il differimento del termine utile ai fini delle registrazioni obbligatorie nel Libro Unico del Lavoro nell'ambito del lavoro sportivo, ed in particolare per quanto attiene alle collaborazioni coordinate e continuative per le quali l'articolo 28 del D.Lgs. n. 36/2021 ha previsto la possibilità di adempimento (anche in unica soluzione, su base annuale, entro trenta giorni dalla fine di ciascun periodo di riferimento) in via telematica all'interno del Registro delle attività sportive dilettantistiche; tutto ciò previa pubblicazione di apposito D.P.C.M. contenente le specifiche tecniche.

AGENZIA DELLE ENTRATE

Interpello n. 10/2024

Con risposte ad interpello 10/2024 l'Agenzia delle Entrate conferma che il credito IVA di una società non operativa può essere richiesto a rimborso e/o portato in compensazione se nell'arco del triennio susseguente alla realizzazione del credito vengono meno le condizioni di non operatività.

Provvedimento 19 gennaio 2024, n. 11806

L'Agenzia delle Entrate, con il provvedimento in questione, comunica l'estensione al 2024 della fase sperimentale della predisposizione delle dichiarazioni IVA precompilate per la generalità dei contribuenti. Nell'apposita sezione dell'area riservata del sito dell'Agenzia delle Entrate saranno rese disponibili le bozze dei registri IVA, dei riepiloghi IVA; delle liquidazioni periodiche e delle dichiarazioni annuali.

PROVVEDIMENTI NORMATIVI

Decreto Legislativo 1/2024

L'articolo 4 del D.Lgs. 1/2024 pubblicato in G.U. n. 9 del 12 gennaio 2024 prevede che il depositario delle scritture contabili di un contribuente, se cessato dall'incarico, possa autonomamente comunicare tale circostanza all'Agenzia delle Entrate: la procedura prevede che l'ex depositario comunichi, nel termine di sessanta giorni a mezzo posta elettronica certificata o raccomandata con avviso di ricevimento, al contribuente la volontà di comunicare all'Agenzia delle Entrate la cessazione, e faccia la stessa comunicazione, nello stesso termine di sessanta giorni, anche all'Agenzia delle Entrate.



Archive



Conservazione e gestione documentale in cloud certificati

I punti di forza di ePLUS

- ✓ Possibilità di eliminare la gestione di qualunque tipo di documento cartaceo, mantenendo il valore legale dei documenti gestiti.
- ✓ Utilizzo su qualunque tipologia di documento fiscalmente rilevante gestito dallo studio, con la garanzia del rispetto della normativa, riducendo anche al minimo la necessità di azioni ed interventi manuali per la corretta gestione dei documenti.
- ✓ Possibilità di condividere con i collaboratori e/o con i clienti dello studio, in maniera documentata e tracciata, i documenti originali.
- ✓ Abbattimento dei costi vivi legati alla gestione, condivisione, firma e conservazione dei documenti.
- ✓ Adozione di procedure di firma elettronica che consentono di apporre la firma, valida legalmente, da remoto.
- ✓ Possibilità di utilizzare / integrare eventuali servizi già acquistati dallo studio da altri fornitori (es. i certificati qualificati di firma).

ePLUS è il nuovo servizio realizzato da **Entaksi** e commercializzato da **TeleConsul** che permette di accedere ad una piattaforma composta da un insieme di servizi modulari e fra loro integrati per garantire la creazione, gestione, firma e conservazione di documenti informatici con lo stesso valore legale dei tradizionali documenti cartacei, tra cui:

- Gestione e conservazione dei documenti digitali
- Fatturazione elettronica
- Sistemi di firma elettronica

**SCOPRI LE OFFERTE ESCLUSIVE DEDICATE
AGLI ISCRITTI AL CPO DI NAPOLI**

Per maggiori informazioni, clicca qui



LAVORO E PREVIDENZA

n. 02 - FEBBRAIO 2024

NEWSLETTER

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

Le agevolazioni contributive *post* legge di bilancio 2024: ritorno al passato

L'articolo in commento intende riepilogare le principali agevolazioni/riduzioni contributive in vigore dal 1° gennaio 2024. La caducazione degli effetti delle disposizioni che hanno caratterizzato l'esperienza pandemica ed il conflitto Ucraina-Russia riporta indietro le lancette temporali.

 **Francesco Capaccio**

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

L'entrata in vigore della legge di Bilancio per il 2024, l. 213 del 30.12.2023, segna, dal punto di vista delle agevolazioni contributive, un ritorno al passato. È infatti definitivamente concluso il periodo, iniziato dal 2020 e conclusosi lo scorso 31 dicembre 2023, delle agevolazioni, donne e giovani (mai assunti in passato), pari al 100% della (sola) contribuzione Inps a carico del datore di lavoro, ancorché contenute entro il tetto massimo di €/annuali 8.000.

In particolare, il riferimento è alle disposizioni — a carattere temporaneo — introdotte per i giovani “*under 36*” e le donne, rispettivamente previste dalla l. 178/2010 commi 10 e 16 e prorogate, quanto al 2023, dalla l. 197/2022. Cessate, quindi, le condizioni per la loro applicazione, ritornano in vigore le disposizioni, connotate dal carattere

della stabilità, previste dall'art. 4, commi da 8 a 11, della l. 92/2012 e dall'art. 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 114 della l. 205/2017.

Trattasi, rispettivamente, delle **agevolazioni per disoccupati over 50 e dell'esonero donne** (art. 4 l. 92/2012), nonché delle agevolazioni per **assunzione di *under 30*** (l. 205/2017).

Invero, la legge di Bilancio 2024 introduce, ai commi da 191 a 193, una misura incentivata denominata **esonero contributivo donne vittime di violenza**. In dettaglio una breve sintesi.

Over 50

Riguarda le assunzioni di lavoratori di età non inferiore a cinquant'anni e disoccupati da oltre 12 mesi che realizzino un **incremento occupazione**. È

prevista la riduzione del **50% dei contributi (Inps¹ e Inail²)** a carico datoriale, per i seguenti periodi:

- **12 mesi** se l'assunzione avviene con contratto a **tempo determinato**;
- **18 mesi** se l'assunzione avviene direttamente con contratto a **tempo indeterminato**, ovvero in caso di **trasformazione** di un precedente contratto a tempo determinato.

Donne

Trattasi dell'agevolazione riconosciuta in favore dei datori di lavoro che assumono donne che debbono trovarsi in una delle seguenti condizioni:

- a) **prive di un impiego³ regolarmente retribuito da almeno sei mesi:**
 - residenti in aree svantaggiate;
 - Impiegate in particolari settori economici (disparità occupazionale > 25%)⁴;
- b) ovvero in relazione alle assunzioni di donne di **qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi**, ovunque residenti.

L'agevolazione pari al 50% dei contributi Inps, carico datore, ed Inail non presenta limiti di importo ed è condizionata all'incremento occupazionale da verificare secondo le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n° 34/2014.

Under 30⁵

La misura, introdotta dalla l. di bilancio del 2018 prevede un esonero dal versamento a carico del datore di lavoro privato dei (soli) **contributi Inps (quindi, no Inail) pari al 50%** e con il **limite annuale di € 3.000,00**, da riproporzionare su base mensile, a fronte di assunzioni di lavoratori che non abbiano compiuto il **30° anno di età** e che non siano **mai stati precedentemente assunti con contratto a tempo indeterminato** (anche all'estero).

L'agevolazione dura:

- **36 mesi** in caso di assunzione a **tempo indeterminato** o nei casi di trasformazione di un contratto a tempo determinato, ferma la necessità che alla data di conversione il lavoratore abbia un'età anagrafica inferiore ai 30 anni;
- **12 mesi** nei casi di prosecuzione di un **rapporto di apprendistato**, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. La decorrenza, in tale evenienza, è posticipata all'ulteriore anno di beneficio di cui all'art. 47, comma 7, del D.Lgs. 81/2015.

Esonero contributivo donne vittime di violenza (l. 213/2023 - art. 1 c. 191-193)

1 Circolare Inps n. 111/2013.

2 Circolare Inail 28/2014.

3 D.M. 17.10.2017: coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di **lavoro subordinato** della **durata** di almeno sei mesi; coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma **autonoma o parasubordinata** dalla quale derivi un **reddito** che corrisponda ad un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 [detrazioni personali] del TUIR (*id*: 4.800,00-8.173,91).

4 Relativamente ai settori validi per l'anno 2023 si veda il decreto interministeriale 327/2022.

5 Si veda circolare Inps 40/2018.

È riconosciuto un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumano, nel triennio 2024-2026, donne disoccupate vittime di violenze, beneficiarie del c.d. "reddito di libertà", di cui all'art. 105-*bis* del D.L. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla l. 77/2020.

L'esonero totale (**100%**) dal versamento dei **contributi previdenziali (non Inail)** a carico datoriale, con invarianza sull'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, entro il limite massimo di €/annuali 8.000,00, da riparametrare su base mensile e nel limite delle complessive risorse stanziare, spetta:

- per **12 mesi** dalla data di assunzione se il contratto è a **tempo determinato**, limite elevato a 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato
- per **24 mesi** se l'assunzione è effettuata **direttamente a tempo indeterminato**.

Alla data di pubblicazione del presente contributo non sono ancora note le modalità operative per l'accesso alla misura.

Decontribuzione Sud

La misura, introdotta⁶ dalla l. 178/2020 con effetto fino al 2029, ha trovato,

almeno fino al 30.06.2024 il *placet* da parte della Commissione europea. Essa, come noto, consiste in una riduzione del 30% della contribuzione datoriale⁷.

L'Inps, con il **messaggio n. 4695 del 28 dicembre 2023**, ha comunicato la proroga fino al **30 giugno 2024**, autorizzata dalla Commissione europea, in ragione delle perturbazioni economiche che il conflitto Russia-Ucraina ha prodotto ed al fine di preservare l'occupazione.

L'effettiva fruizione delle richiamate agevolazioni/riduzioni, fermi i requisiti di spettanza sopra evidenziati, è subordinata al rispetto delle previsioni di cui all'art. 1 comma 1175 della l. 296/2006, *recte*: possesso del DURC, rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva stipulata da organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative e degli altri obblighi di legge, nonché delle altre previsioni di cui all'art. 31 del D.Lgs. 150/2015⁸.

Non può non evidenziarsi che la pesante riduzione (dal 100% al 50%) delle agevolazioni in questione (donne e giovani) si pone in controtendenza rispetto ad una generale previsione di potenziamento normativo⁹ dell'inclusività di genere¹⁰ e dei giovani che caratterizza l'attuale contesto.

⁶ In realtà la disposizione ha, di fatto, prorogato la misura introdotta dal D.L. 104/2020 convertito da l. 126/2020.

⁷ Per le eccezioni soggettive e di calcolo si veda circolare Inps n. 90/2022.

⁸ Ad eccezione, quanto all'art. 31 del D.Lgs. 150/2015, della decontribuzione sud. Quanto, invece, all'agevolazione giovani non si applica la lettera a) del richiamato art. 31.

⁹ Il riferimento è, in particolare, al nuovo codice degli appalti di cui al D.Lgs. 36/2023, entrato in vigore lo scorso 1° luglio 2023.

¹⁰ Ancorché, in parte, mitigato dalla riduzione contributiva, pari all'1% della contribuzione datoriale, prevista dall'art. 5 comma 2 della l. 162/2021, resa, poi, strutturale dalla l. 234/2021 art. 1 comma 138.

Legge di Bilancio 2024 e D.Lgs 216/2023: come cambia la busta paga nel 2024

La l. 213/2023 (Legge di Bilancio 2024)* ed il D.Lgs 216/2023**, con la finalità di ridurre il prelievo contributivo e fiscale dei lavoratori subordinati, incidono sul netto delle buste paga del 2024.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Esonero parziale contributi IVS a carico dei lavoratori dipendenti – l. 213/2023 art. 1 c. 15

Già previsto per gli anni 2022 e 2023¹, è confermato **per il periodo paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024**, l'esonero parziale dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori dipendenti. Tempestivamente è stata emanata anche la **Circolare INPS n. 11 del 16 gennaio 2024** che, rifacendosi anche alle istruzioni operative fornite in precedenza², illustra i presupposti, le peculiarità e le novità in merito alla fruizione del beneficio.

In continuità con la disciplina previgente, restano invariati:

- **i beneficiari** della riduzione dell'ali-

quota contributiva: lavoratori dipendenti (compresi gli apprendisti) da datori di lavoro (a prescindere dalla qualifica o meno di "imprenditori") pubblici o privati, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico;

- **la misura dell'esonero** pari al:
 - **7%**, nei casi in cui la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non superi l'importo di euro 1.923, al netto del rateo di tredicesima;
 - **6%**, nei casi in cui la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, sia superiore ad euro 1.923 ed entro il limite di euro 2.692, al netto del rateo di tredicesima.

* Pubblicata sulla G.U. n. 303 del 30.12.2023.

** Primo modulo di attuazione della riforma fiscale.

1 Anno 2022: D.L. n. 115 del 9/8/2022, art. 20, c. 1 (decreto Aiuti-bis); Anno 2023: Legge di Bilancio 2023, art. 1, c. 281; D.L. n. 48 del 04/05/23, art. 39.

2 Messaggio n. 3499 del 26 settembre 2022; circolare n. 7 del 24 gennaio 2023; messaggio n. 1932 del 24 maggio 2023; messaggio n. 2924 del 10 agosto 2023.

Non spetta l'esonero, nei casi in cui la retribuzione imponibile mensile, eccedendo l'importo di euro 2.692.

La verifica in merito alle condizioni di spettanza in relazione ai massimali mensili previsti (euro 1.923 ed euro 2.692) deve essere effettuata sul singolo mese di riferimento e avuto riguardo anche delle ipotesi particolari che possono verificarsi³.

Diversamente da quanto previsto in precedenza, l'esonero **non è più riconosciuto⁴ sulla tredicesima mensilità (ed eventuale quattordicesima laddove prevista)**, sia se corrisposta in ratei mensili e sia in unica soluzione. Le mensilità aggiuntive saranno pertanto assoggettate alla contribuzione ordinaria.

Tale esonero non incide ai fini del computo delle prestazioni pensionistiche per cui rileva l'aliquota di contribuzione ordinaria ed è:

- cumulabile con gli esoneri contributivi previsti dalla legislazione vigente, nei limiti della contribuzione complessiva dovuta dal datore di lavoro;
- alternativo con l'esonero totale IVS previsto per le lavoratrici con figli.

Esonero contributivo IVS lavoratrici con figli - l. 213/2023, art. 1 c. 180-182

Per incentivare la stabilità occupazionale delle lavoratrici con figli, è stato

introdotto l'esonero totale dei contributi IVS a carico delle **lavoratrici madri⁵ di tre o più figli**, del settore pubblico o privato, con rapporto di lavoro dipendente a **tempo indeterminato⁶** fino al compimento del **diciottesimo anno del figlio più piccolo**. L'importo massimo annuo del beneficio è pari ad euro 3.000 (250 su base mensile).

Tale misura è stata introdotta per il triennio 2024-2026 e solo **per il periodo paga 1° gennaio - 31 dicembre 2024, in via sperimentale**, è riconosciuto anche alle lavoratrici **madri di due figli** e fino al compimento del decimo anno del figlio più piccolo.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Per il dettaglio delle condizioni di spettanza e le istruzioni operative per la fruizione dell'esonero, si rimanda alla **Circolare Inps n. 27 del 31 gennaio 2024**.

Trattamento integrativo speciale lavoratori del turismo - l. 213/2023, art. 1 c. 21-24

Al fine di sostenere i livelli occupazionali nel settore turistico, della ricezione e degli stabilimenti termali, è (ri) prevista per il **periodo 1 gennaio 2024 al 30 giugno 2024⁷** la corresponsione di una **somma pari al 15 % delle retribuzioni lorde** corrisposte ai lavoratori dipendenti del settore privato, degli esercizi di somministrazione alimenti e bevande (art. 5 L. 287/1991) e del

3 Es.: variazioni del rapporto di lavoro che comportano l'invio di più denunce mensili, operazioni societarie, cessioni di contratti di lavoro (circolare INPS n. 11 del 16.01.2024).

4 Messaggi INPS n. 1932 del 24/05/23 e n. 2924 del 10/08/23 per l'esonero relativo alla tredicesima mensilità.

5 La riduzione spetta anche alle lavoratrici che hanno bambini in adozione o in affidamento.

6 Sono inclusi i rapporti di lavoro del settore agricolo mentre restano esclusi i rapporti del settore domestico.

7 Già previsto ai sensi dell'art.39-bis D.L.48/2023 per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023.

settore turistico, stabilimenti termali inclusi, in relazione alle **prestazioni di lavoro notturno e straordinarie** rese nei giorni festivi. Tale somma **non concorre alla determinazione dell'imponibile previdenziale e fiscale**. Sarà riconosciuto previa richiesta da parte del lavoratore dipendente al datore di lavoro, mediante presentazione di un modello di autocertificazione attestante il possesso di un reddito complessivo nell'anno di imposta precedente pari ad euro 40.000. Il datore di lavoro, previa ricezione e conservazione della documentazione, provvede al riconoscimento del trattamento integrativo e al recupero mediante compensazione nel modello F24¹⁰.

Riduzione dell'imposta sostitutiva applicata ai premi di produttività – l. 213/2023 art.1 c. 18

È riconfermata per l'anno 2024 la riduzione dell'aliquota al 5%, così come previsto dalla Legge di Bilancio 2023, dei premi di risultato. Si ricorda che, al

fine di incentivare la produttività del lavoro, i premi di risultato godono di una **tassazione agevolata**¹¹.

Revisione IRPEF 2024 – D.Lgs 216/2023

Il D.Lgs n. 216 del 30 dicembre 2023¹² attua il primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche, emanato in virtù della l. 111/2023 di delega al Governo per la riforma fiscale¹³. L'entrata in vigore di tale provvedimento non comporta una modifica definitiva rispetto alla normativa vigente¹⁴ ma costituisce una **disciplina di deroga** con efficacia relativa all'**anno di imposta 2024**.

Le modifiche introdotte dall'art. 1 del D.Lgs 216/2023 riguardano gli aspetti di seguito indicati.

A. Riduzione degli scaglioni di reddito.

Per l'anno di imposta 2024, le aliquote Irpef subiranno le modifiche di seguito riassunte, in via comparativa, nella sottostante tabella.

ANNO 2024		FINO AL 2023	
Scaglioni di reddito	%	Scaglioni di reddito	%
Fino a 28.000 euro	23 %	Fino a 15.000 euro	23 %
		Oltre 15.000 e fino a 28.000 euro	25 %
Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	35 %	Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	35 %
Oltre 50.000 euro	43 %	Oltre 50.000 euro	43 %

10 È attualmente utilizzabile il codice tributo 1702 istituito con la Risoluzione 51/E del 9 agosto 2023.

11 Art. 1, c. 182 e ss. l. 208/2015; Circ. AdE n. 28/E del 2016. È prevista, in via ordinaria, l'applicazione di un'aliquota sostitutiva IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, pari al 10 %. Trattasi di premi relativi ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili, scaturenti da contratti collettivi, territoriali o aziendali che debbono essere depositati, entro 30 gg. dalla stipula, al Ministero, mediante il sito click lavoro (D.Lgs 151/2015 art. 14). Quanto ai requisiti soggettivi dei lavoratori ed ai limiti quantitativi si rinvia alla Circ. AdE 51/E del 2018.

12 "Decreto di revisione della disciplina dell'imposta sul reddito delle persone fisiche", pubblicato sulla G.U. n. 303 del 31 dicembre 2023.

13 G.U. n.189 del 14 agosto 2023, entrata in vigore il 29 agosto 2023.

14 In particolare, articoli 11 e 13 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), che disciplinano rispettivamente la determinazione dell'imposta e le detrazioni per lavoro dipendente.

B. Incremento della detrazione di imposta da lavoro. Di seguito, sempre in via comparativa rispetto all'anno 2023, il quadro delle detrazioni

d'imposta. Si precisa che non vi sono variazioni in merito alla disciplina relativa alle detrazioni per coniuge, figli ed altri familiari a carico¹⁵.

ANNO 2024		FINO AL 2023	
Reddito complessivo	Detrazione spettante	Reddito complessivo	Detrazione spettante
RC ≤ 15.000	euro 1.955	RC ≤ 15.000	euro 1.880
15.000 < RC ≤ 28.000	$1.910 + 1.190 \times \frac{(28.000 - RC)}{13.000}$	15.000 < RC ≤ 28.000	$1.910 + 1.190 \times \frac{(28.000 - RC)}{13.000}$
28.000 < RC ≤ 50.000	$1.910 \times \frac{(50.000 - RC)}{22.000}$	28.000 < RC ≤ 50.000	$1.910 \times \frac{(50.000 - RC)}{22.000}$

C. Revisione dei parametri di calcolo ai fini del beneficio del trattamento integrativo¹⁶. Per il 2024 non vi sono modifiche in merito alla categoria dei beneficiari per cui è riconosciuto in busta paga il TIR¹⁷. Cambia, invece, il parametro di riferimento ai fini della spettanza: la soglia di detrazione da considerare è quella in vigore fino all'anno di imposta 2023 (euro 1.880) e non quella relativa all'anno di imposta 2024 pari ad euro 1.955 (art. 1 c.3)¹⁸. Questo comporta che, per i percettori di reddito complessivo fino ad euro 15.000, per l'anno 2024, saranno applicate:

- ai fini del calcolo dell'imposta netta IRPEF, l'importo delle de-

trazioni spettanti nel 2024 per il primo scaglione di reddito, ovvero euro 1.955;

- ai fini della verifica del beneficio del trattamento integrativo, l'importo delle detrazioni riconosciute per il 2023 relativamente al primo scaglione di reddito, ovvero euro 1.850.

Impatto sulla busta paga

Per concludere la breve disamina di alcune delle misure introdotte per il 2024, si riportano di seguito degli esempi di stipendio netto corrisposto ad un lavoratore, a seconda delle ipotesi considerate.

15 Art. 12 c.1, lettere a), b), c), d) del TUIR.

16 Disciplinato dall'art. 1 c.1 D.L. n. 3 del 5 febbraio 2020, convertito con modificazioni dalla L. 2 aprile 2020, n. 21.

17 Contribuenti con reddito complessivo non superiore ad euro 15.000 e a condizione che l'importo dell'imposta lorda sia superiore all'importo delle detrazioni spettanti. Resta confermato l'importo massimo annuo riconosciuto che è pari ad euro 1.200, da rapportare al periodo del rapporto di lavoro.

18 Tale meccanismo è stato previsto per salvaguardare i percettori di reddito compreso tra la soglia di euro 8.175 ed euro 8.500, in quanto per effetto dell'innalzamento della detrazione spettante (con conseguente modifica della *no tax area*), non avrebbero percepito il Tir per mancanza di IRPEF positiva rispetto alle detrazioni spettanti.

	IPOTESI 1	IPOTESI 2	IPOTESI 3	IPOTESI 4
	Regime IRPEF ordinario	Regime IRPEF D.Lgs 216/2023	Regime IRPEF D.Lgs 216/2023	Regime IRPEF D.Lgs 216/2023
	IVS 9,19 %	IVS 9,19 %	Esonero parz. IVS 7 %	Esonero tot. IVS lavoratrici madri
	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2024	ANNO 2024
Imp. prev. mensile	1.700,00	1.700,00	1.700,00	1.700,00
Ritenuta IVS	156,23	156,23	37,23	0,00
Imponibile fiscale	1.543,77	1.543,77	1.662,77	1.700,00
IRPEF lorda	362,87	355,07	382,44	391,00
Detr. lavoro dip.	219,67	219,67	207,87	204,17
IRPEF netta	143,20	135,40	174,57	186,83
Netto in busta	1.400,57	1.408,37	1.488,20	1.513,17

Tutela della genitorialità: congedi parentali

L'articolo si prefigge di fungere da focus sull'attuale trattamento normativo, economico e previdenziale di tale istituto anche alla luce della recente modifica ad opera della legge di Bilancio 2024.

 **Carla Napoletano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Tra le misure previste a tutela della genitorialità vi è il **congedo parentale** che consiste in un periodo di astensione facoltativa dal lavoro spettante alla madre o al padre lavoratore per ciascun figlio fino al compimento dei 12 anni di età.

Per quanto riguarda **l'aspetto normativo**, il genitore¹ che intende usufruire di periodi di congedo parentale deve preavvisare il proprio datore di lavoro con le modalità e i criteri definiti dalla contrattazione collettiva, ed in ogni caso almeno 5 giorni prima dell'inizio del congedo; dopodiché deve presentare all'INPS, telematicamente, la "domanda di congedo parentale" prima dell'inizio del periodo di fruizione o, al massimo, il giorno stesso. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio del diritto di congedo parentale sono puniti con la sanzione amministrativa da € 516,00 ad € 2.582,00 e, qua-

lora tali condotte vengano rilevate nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere (art. 46-bis, D.lgs. n° 198/2006) o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, al datore di lavoro sarà impedito il conseguimento delle stesse.

Condizioni di spettanza sono:

- la titolarità di un rapporto di lavoro pubblico o privato² (con esclusione dei lavoratori domestici e a domicilio);
- l'esistenza in vita del bambino all'inizio e durante i periodi stessi di astensione.

Sono invece esclusi i lavoratori disoccupati o sospesi.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto; esso decorre dal termine del congedo di maternità ob-

1 Naturale, adottivo o affidatario.

2 Gestione lavoratori dipendenti, gestione separata o lavoro autonomo.

bligatoria per la lavoratrice madre, o, per il lavoratore padre, dalla nascita del figlio e può essere utilizzato anche contemporaneamente dai genitori.

Vediamo ora quali sono i **limiti di utilizzo** dei congedi parentali:

- lavoratrice madre: 3 mesi non trasferibili + 3 mesi trasferibili da condividere con l'altro genitore; limite massimo 6 mesi;
- lavoratore padre: 3 mesi non trasferibili + 3 mesi trasferibili da condividere con l'altro genitore (elevabili a 4 nel caso in cui abbia usufruito di almeno 3 mesi di congedo); limite massimo 6 mesi (elevabili a 7);
- genitore solo³: limite massimo 11 mesi.

In ogni caso i periodi usufruiti da entrambi i coniugi non possono eccedere complessivamente il limite di 10 mesi (11 qualora il padre opti per un'astensione continuativa o frazionata di almeno 3 mesi). In presenza di minori con handicap, in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 c.1 l. 104/92, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo (comprensivo dei periodi di cui sopra) non superiore a 3 anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Per quanto riguarda le **modalità di fruizione**, i congedi possono essere uti-

lizzati per periodi continuativi oppure frazionati, su base mensile, giornaliera o oraria. La fruizione si considera **frazionata** quando tra un periodo e l'altro di congedo vi è ripresa dell'attività lavorativa. In tal caso, ai fini del computo del limite massimo, vengono sommate le giornate di assenza di ciascun periodo e, al raggiungimento delle 30 giornate, viene considerato il mese intero. A tal proposito, l'INPS con la circolare n. 82/2001, ha chiarito che laddove i periodi di congedo frazionato si susseguono in modo continuativo, oppure sono intervallati solo da ferie, giorni festivi e, in caso di settimana corta, da sabati, questi sono conteggiati come giorni di congedo parentale⁴. Per quanto riguarda la fattispecie della fruizione **su base oraria**, è rimessa alla contrattazione collettiva, anche di secondo livello, stabilire le relative modalità di utilizzo; in mancanza di previsioni contrattuali, possono essere fruiti in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. In caso di fruizione su base oraria le domeniche (ed eventualmente i sabati in caso di settimana corta) non sono considerate ai fini del computo dei giorni di congedo, essendo sempre rinvenibile lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Per quanto riguarda **l'aspetto economico**, per i periodi di congedo paren-

3 Per "genitore solo" si intende il soggetto che si trova nella situazione creatasi a seguito di: morte dell'altro genitore; abbandono del figlio da parte dell'altro genitore; affidamento del figlio ad uno solo dei genitori in seguito ad un provvedimento dell'autorità competente; non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

4 I giorni festivi, i sabati e le domeniche, non vengono conteggiati come giorni di congedo parentale solo se preceduti o seguiti dall'effettiva ripresa del servizio (circ. INPS n. 82/2001).

tale è dovuta a ciascun genitore, per ciascun figlio fino al dodicesimo anno di vita e per un massimo di 6 mesi (periodo massimo complessivo di 9 mesi) un'**indennità a carico INPS** pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata secondo le modalità previste per l'indennità di maternità⁵. Per gli ulteriori periodi di congedo parentale l'indennità è dovuta, sempre nei limiti del dodicesimo anno di vita del bambino, sempreché il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione. Con la legge di Bilancio 2023 l'indennità viene elevata, entro i 6 anni di vita del bambino e per uno solo dei tre mesi "non trasferibili", all'80% purché il congedo obbligatorio di maternità o, in alternativa, di paternità siano

terminati dopo il 31/12/2022. Un ulteriore ampliamento della tutela della genitorialità viene apportato dalla legge di Bilancio 2024 che ha introdotto un secondo mese, dei 3 "non trasferibili" fruiti entro i 6 anni di vita del bambino, per il quale l'indennità spetta nella misura del 60% (80% per il solo anno 2024), sempreché il congedo obbligatorio di maternità o, in alternativa, di paternità siano terminati dopo il 31/12/2023.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano la riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Infine per quanto riguarda **l'aspetto previdenziale**, tali periodi sono coperti da contribuzione figurativa⁶.

5 Comprendendo pertanto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati.

6 Art. 35 D.Lgs. 151/2001

Fringe benefits: novità per il 2024 ed interessanti prospettive

Le modifiche legislative introdotte per il 2024 nel campo dei *fringe benefits* conducono ad interessanti riflessioni circa i potenziali benefici da cui possono trarre vantaggi sia datori di lavoro che dipendenti

 **Ettore Franzoni**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Da diversi anni si assiste ad un'interessante evoluzione della disciplina relativa all'erogazione di *fringe benefits*¹ lavoratori che sta rendendo sempre più conveniente il loro utilizzo nell'ambito della gestione delle retribuzioni da lavoro dipendente. A titolo di utile *remind*, si ricorda che rientrano in tale tipologia di retribuzione i **beni e/o servizi**, erogati in favore dei propri lavoratori senza che vi sia uno specifico obbligo previsto dalla legge, in **modalità non monetaria**.

Tale definizione non deve portare a confondere gli stessi con i **flexible benefits**, i quali rappresentano, invece, una forma di retribuzione complementare (e non accessoria), che si sostanzia nella messa a disposizione, da parte del datore di lavoro, di un "paniere" di beni e servizi a favore della totalità (o di un gruppo omogeneo) di dipenden-

ti, che potranno fruire degli stessi sulla scorta di un *budget* a loro disposizione. La differenza rileva in quanto il valore dei beni erogati a titolo di *flexible benefits*, non concorre a formare il reddito imponibile e sono esenti da trattenute fiscali e contributive **per importi superiori rispetto alle soglie previste dalla legge per i *fringe benefits***².

Relativamente a quest'ultimi, il legislatore, per il 2024, ha operato sia incidendo su quanto precedentemente previsto dalla relativa normativa, modificando ad esempio le **soglie di non imponibilità ai fini fiscali e contributivi** in vigore fino al 31 dicembre 2023, sia confermando taluni elementi della stessa; *rebus sic stantibus*, una disamina della disciplina attualmente in vigore rappresenta lo *step* fondamentale per poter valutare le vere potenzialità di tale strumento.

1 Sotto tale profilo, gli stessi rientrano nella definizione di "retribuzione in natura" prevista dall'art. 2099 comma 3 c.c.

2 Si aggiunge che sono previsti dei limiti nell'ambito della previdenza complementare, in cui il limite di esenzione è pari ad € 5.164,00, e delle casse sanitarie, per le quali il limite di esenzione ammonta invece ad € 3.615,00.

Il punto di partenza, a tale scopo, non può che essere la Legge di Bilancio 2023³, attraverso la quale è stata confermata, nel ventaglio dei servizi rientranti nel novero dei *fringe benefits*, la possibilità di rimborsare o di corrispondere direttamente al lavoratore:

- gli importi relativi al pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale;
- le spese per l'affitto della prima casa;
- gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa⁴.

La medesima riparametra inoltre, come già anticipato, l'importo dei **plafond annuali di non imponibilità ai fini fiscali e contributivi** dei *fringe benefits*, elemento nevralgico dell'economicità degli stessi rispetto alla normale modalità di corresponsione della retribuzione ai dipendenti. In base alla novellata normativa⁵, gli stessi passano da € 258,33 ad € 1.000,00, per la generalità dei lavoratori, e da € 3.000,00 ad € 2.000,00 per i lavoratori con almeno un figlio a carico⁶; risulta utile ricordare, a tal proposito, che quest'ultimi devono specificamente dichiarare al proprio datore di lavoro, fornendo il codice fiscale del/la figlio/a a carico che legittima il proprio diritto, di rientrare

in tale casistica, e che resta in essere l'obbligo d'informativa alle RSU, ove presenti.

Oltre a quanto previsto dalla sopra menzionata Legge di Bilancio, si sottolinea che sono state pubblicate in Gazzetta Ufficiale le tabelle ACI, valide per l'anno 2024, necessarie ai fini calcolo del calcolo del valore del *fringe benefit* collegato all'eventuale concessione ai propri dipendenti dell'**auto aziendale ad uso promiscuo**⁷; restano invariate, a tal proposito, le percentuali da applicare per riscontrare il valore del suddetto bene, che varia a seconda dell'auto fornita e dell'emissioni di CO² riportate sul libretto della stessa⁸.

Risulta palese come la legislazione in materia di *fringe benefits* stia sempre più estendendo i **potenziali vantaggi** del ricorso agli stessi: da una parte il datore di lavoro, infatti, potrà erogare un servizio il cui valore, se rientrante nei limiti previsti, non sarà soggetto ad imposte e contributi ed il cui costo potrà essere **portato in deduzione come costo del personale**; i dipendenti, a loro volta, riceveranno un beneficio ulteriore rispetto alla normale retribuzione, il cui valore economico non sarà inficiato da decurtazioni di natura fiscale e contributiva.

³ Legge n. 213 del 30 dicembre 2023.

⁴ Rif. art. 1 comma 16, l. 213/2023.

⁵ *Idem*.

⁶ Si ricorda, a tal proposito, che tale tipologia di soglia di non imponibilità si applica in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito da lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un solo figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico, cioè con un reddito prodotto nel periodo d'imposta non superiore a € 2.840,51 (€ 4.000,00 per i figli fino a 24 anni), al 31 dicembre dell'anno in corso. Tale agevolazione spetta a entrambi i genitori, anche nel caso in cui si accordino per attribuire la detrazione per figli a carico per intero al genitore che, tra i due, possiede il reddito più elevato.

⁷ Le tabelle sono pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 298 del 22/12/2023 da pagina 36 a 103.

⁸ Le percentuali da applicare sono le seguenti: 25%, se emissioni CO² fino a 60g/km; 30%, se emissioni CO² superiori a 60g/km ma non a 160g/km; 50%, se emissioni CO² superiori a 160g/km ma non a 190g/km; 60%, se emissioni CO² superiore a 190g/km.

Le modifiche apportate dalla Legge di bilancio alla compensazione dei crediti previdenziali e assicurativi

L'articolo offre una breve disamina sulla nuova "stretta" alla compensazione dei crediti maturati nei confronti dell'INPS e dell'INAIL.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

La l. 213/2023, art. 1 c. 97, ha previsto nuove modalità di **compensazione dei crediti** vantati dai datori di lavoro nei confronti dell'**INPS** e dell'**INAIL**.

Va subito detto che **tale "limitazione" non è ancora operativa** il quanto il successivo c. 98 rinvia la decorrenza dell'efficacia ad un provvedimento che dovrà essere adottato d'intesa dai Direttori generali di INPS, INAIL e Agenzia delle entrate e che alla data odierna non è ancora stato definito.

Ma cosa prevede la prefata norma?

I crediti maturati nei confronti dell'INPS, di qualsiasi ammontare, non potranno più essere compensati immediatamente, nel primo modello di pagamento F24 utile, ma solo con le seguenti tempistiche:

- **Datori di lavoro non agricoli:** a decorrere dal **quindicesimo giorno** successivo a quello di **scadenza del termine** mensile **per l'invio dei dati retributivi** (flusso telematico "UniEmens"). Nel caso in cui la tra-

missione del flusso avvenga **tardivamente** (quindi oltre l'ultimo giorno del mese successivo a quello di competenza) i 15 giorni andranno conteggiati a partire dalla data di effettivo invio. Si evidenzia che dal tenore letterale della norma l'eventuale invio "anticipato" del flusso "UniEmens" rispetto alla scadenza prevista dalla legge non comporta un anticipo della possibilità di compensazione in quanto la norma non fa riferimento alla data di invio (salvo il caso di trasmissione tardiva) ma alla scadenza normativamente prevista per l'invio. Ovviamente parliamo dei crediti che dovessero emergere dal "saldo finale" del flusso "UniEmens" una volta esposti i debiti contributivi e detratte le eventuali prestazioni anticipate per conto dell'INPS ovvero sgravi/agevolazioni/riduzioni varie. **A tal fine si precisa che nulla cambia in merito alle modalità di "detrazione" dal**

flusso "UniEmens" delle varie partite creditorie in favore del datore di lavoro. Per quel che concerne l'eventuale compensazione delle note di rettifica passive (codice **DMRP**) bisognerà attendere 15 giorni dalla notifica della nota stessa. Normalmente le note di rettifica a credito del datore si generano a seguito dell'erronea applicazione di aliquote contributive più elevate di quelle previste per un determinato Codice Statistico Contributivo in uno ai Codici Autorizzazione;

- **Datori di lavoro agricolo:** per tale tipologia di datori soggetti all'invio dell'"UniEmens-PosAgri" ed alla relativa procedura di "tariffazione" la compensazione sarà possibile a decorrere dalla **data di scadenza del versamento contributivo** che, come noto, viene quantificato direttamente dall'Istituto a seguito dell'invio dei flussi telematici mensili che hanno sostituito da alcuni anni il DMAG trimestrale.
- **Lavoratori autonomi iscritti alle gestioni artigiani e commercianti:** dal decimo giorno successivo a quello di **presentazione della dichiarazione dei redditi** dalla quale emerge il credito.

Il c. 97 della l. 213/2023, al punto 1-ter, si occupa, invece, delle modalità di **compensazione dei crediti vantati nei confronti dell'INAIL**. In tale fattispecie viene previsto che il credito di qualsiasi importo per premi e accessori maturati nei confronti dell'Istituto può essere compensato a condizione che il **credito certo, liquido ed esigibile sia registrato negli archivi dell'INAIL**.

Si auspica che in sede di adozione del

predetto provvedimento AdE/INPS/INAIL venga chiarito in modo puntuale cosa debba intendersi per *"credito certo, liquido ed esigibile [...] registrato negli archivi dell'INAIL"* o meglio con quali modalità il Contribuente (ovvero il Professionista delegato) potrà verificare la sussistenza di tutti gli elementi per poter portare in compensazione le somme a credito e che tipologia di stampa potrà essere estrapolata dal portale INAIL per poi eventualmente dimostrare, in caso di futura contestazione, la legittimità della compensazione effettuata.

Come già detto, **il c. 98 non prevede una data per l'entrata in vigore della nuova disciplina delle compensazioni** ma sancisce che sia la decorrenza che le modalità con le quali saranno applicate le nuove previsioni sono devolute ad un provvedimento che dovrà essere adottato (entro un termine non definito) d'intesa fra gli Enti coinvolti.

Restando sempre in tema di compensazioni, va segnalato che la l. n. 213/2023 contiene anche le seguenti misure:

- A partire dal **1° luglio 2024** è **esclusa** la facoltà di avvalersi della compensazione di cui alla l. n. 241/97 per i contribuenti che abbiano **iscrizioni a ruolo per imposte erariali** e relativi accessori per importi complessivamente superiori a **euro 100.000** (co. 94 lett. b) e co. 96);
- Sempre a partire **dal 1° luglio 2024** i modelli **F24 contenenti compensazioni, a prescindere dal saldo finale**, dovranno essere **trasmessi** esclusivamente utilizzando i **canali** messi a disposizione dall'**Agenzia delle Entrate** (c. 95);

- I canali telematici di cui al punto precedente dovranno essere utilizzati, anche qui in via esclusiva, nel caso in cui vengano portati in compensazione crediti nei confronti di INPS e INAIL. Tale previsione decorre anch'essa dal 1° luglio p.v. (c. 94 lett. a)).

Non ci resta che attendere le indicazioni che perverranno da Agenzia delle entrate, INPS e INAIL al fine di avere una panoramica completa dell'impat-

to che le nuove misure avranno sulla gestione degli adempimenti mensili e sulla liquidità delle imprese con particolare riferimento a quelle che occupano pochissimi dipendenti e più spesso si trovano ad avere crediti nei confronti degli Istituti previdenziali e assicurativi (a titolo meramente esemplificativo immaginiamo il datore che occupi un solo dipendente e si trovi ad anticipare una indennità di maternità).

Lavoro domestico: contrasto al sommerso

La legge di bilancio 2024 pone l'attenzione all'evasione nel settore del lavoro domestico. Quali strumenti vengono messi in campo per limitare tale malcostume? I consulenti del lavoro come possono essere attori protagonisti in questo settore a volte sottovalutato?

 **Ivo Amodio**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La Legge di Bilancio 2024¹ prevede misure volte a contrastare l'evasione fiscale e contributiva nel settore del lavoro domestico intensificando la cooperazione tra l'Agenzia delle Entrate e l'INPS.

Con i commi 60 e 62 dell'art. 1, il Legislatore pone un tassello importante nella lotta all'evasione fiscale e contributiva nel settore del lavoro domestico, realizzando la piena **interoperabilità delle banche dati** dell'AE e dell'Inps per lo scambio e l'analisi dei dati.

Il primo obiettivo è far emergere il comportamento evasivo del "collaboratore familiare", che spesso, non provvede a denunciare il reddito conseguito e di conseguenza, a pagare le imposte dovute.

Le banche dati INPS contengono i dati dei contratti registrati e dei contributi versati dal datore di lavoro; pertanto, dall'incrocio di essi con le dichiara-

zioni dei redditi dei lavoratori assunti, sarà possibile verificare la corrispondenza tra contributi versati dal datore di lavoro e reddito percepito dai lavoratori domestici, ovvero verificarne l'omissione.

Lo scambio dei dati è quindi finalizzato alla **ricostruzione reddituale del lavoratore**.

Il secondo, all'inverso, consiste nel far emergere il comportamento evasivo, *recte* elusivo, del datore di lavoro, che, allo scopo di versare una contribuzione ridotta, di sovente, dichiara all'Inps un numero di ore lavorative inferiore rispetto alle ore effettivamente lavorate.

La prestazione lavorativa dei domestici è riconducibile alla forma del rapporto di lavoro subordinato; tuttavia, in considerazione del particolare vincolo fiduciario sussistente tra le parti e in ragione della natura della prestazione

1 l. 213/2023.

lavorativa, tale forma di lavoro presenta caratteristiche peculiari e l'applicazione di una **disciplina parzialmente derogatoria** rispetto a quella del contratto di lavoro comune.

I fattori che hanno inciso ad alimentare il fenomeno oggi contrastato dal legislatore sono individuabili nelle norme che **non sono estese**, pur rientrando la fattispecie nel lavoro subordinato, al settore domestico.

Il riferimento è all'assenza del LUL, all'assenza dell'obbligo di rilascio del cedolino paga mensile, al mancato obbligo di trasparenza in materia di tracciabilità nel pagamento delle retribuzioni, etc.

Ed ancora contribuisce, la mancata trattenuta delle imposte da parte del datore di lavoro domestico che, non essendo sostituto di imposta, non può provvedere alla trattenuta della ritenuta.

Anche altri fattori hanno favorito la diffusione del malcostume, quali ad esempio il mancato legame della retribuzione corrisposta con la contribuzione dovuta, calcolata invece sul numero delle ore lavorate (almeno per i rapporti oltre le 24 ore settimanali), ed ancora la mancata deducibilità ai fini Irpef della retribuzione corrisposta, salvo in caso di badanti dedicati all'assistenza di persone non autosufficienti (19%).

È utile evidenziare come il legislatore, al comma 62, indichi espressamente che un elemento di analisi per la valutazione di eventuali azioni elusive sarà costituito dalle informazioni che il datore di lavoro fornisce in fase di assunzione: *"L'Agenzia delle entrate e l'INPS effettuano attività di analisi del rischio e controlli sui dati retributivi e*

contributivi, anche comunicati in fase di assunzione".

Difatti, è di uso comune il deprecabile stratagemma di dichiarare meno ore di quante effettivamente svolte, per ottenere un risparmio contributivo per il datore di lavoro.

Quindi, in base ai dati dichiarati all'Inps, l'Agenzia delle entrate potrà ricostruire il presumibile reddito percepito dal lavoratore e verificare l'avvenuta presentazione della dichiarazione dei redditi.

Parimenti l'Inps, attraverso i dati presenti sulla comunicazione di assunzione ed evidentemente sulla dichiarazione dei redditi presentata dal lavoratore all'Agenzia delle Entrate, potrà valutare una eventuale sproporzione tra la retribuzione corrisposta e il numero di ore dichiarate sulle quali sono stati versati i contributi.

Tuttavia, in quest'ultima fattispecie, nel caso in cui l'Inps riscontrasse una anomalia nel rapporto tra la retribuzione dichiarata in fase di denuncia di assunzione e il numero di ore dichiarate (retribuzione molto elevata in rispetto al numero delle ore sulle quali sono stati versati i contributi), **in assenza di concreti elementi a sostegno**, l'anomalia rimarrebbe nella sfera di mera presunzione, difficoltosa per l'Inps, da sostenere giuridicamente.

La maggiore retribuzione oraria scaturita dal rapporto retribuzione/ore di lavoro, rispetto a quella stabilita dal CCNL del settore, o anche dai parametri medi di mercato, troverebbe ampia giustificazione nel particolare vincolo fiduciario, sostanziale in ogni rapporto di lavoro, ma certamente ancora più pregnante nell'ambito familiare.

Al comma 61, il legislatore ha teso offrire ai collaboratori familiari la possibilità di presentare spontaneamente la dichiarazione dei redditi, utilizzando, attraverso la dichiarazione precompilata, le informazioni emerse a seguito del confronto delle banche dati (c.60). È indiscutibile che l'intervento del legislatore, sconvolge, e non di poco, l'impostazione e l'attenzione che bisognerà avere nella costituzione del contratto di lavoro, nella sua gestione e nell'informative da fornire ai datori di lavoro e loro collaboratori sul rispetto

delle disposizioni di legge, peraltro già esistenti, ma troppo spesso violate.

È evidente che la gestione del rapporto di lavoro di lavoro domestico esige una attenzione rinnovata, donde andrà necessariamente affidata a professionisti di elevata preparazione nel settore, ponendo al centro la figura del Consulente del Lavoro, la cui competenza ed esperienza potranno certamente garantire, anche nelle collaborazioni familiari, un corretto assolvimento dell'obbligazione retributiva e contributiva.

ADI e SFL mandano in pensione il Reddito di Cittadinanza. Le opportunità per i Consulenti del Lavoro

L'articolo esamina la transizione dal Reddito di Cittadinanza (RDC) al Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL) e all'Assegno di Inclusione (ADI), evidenziando le differenze nell'approccio, nell'efficacia e nell'integrazione nel mercato del lavoro. Il SFL e l'ADI, lanciati rispettivamente il 1° settembre 2023 e il 1° gennaio 2024, si concentrano su platee diverse di beneficiari, offrendo incentivi e supporto alla formazione per migliorare l'occupabilità. Gli incentivi per i datori di lavoro che assumono beneficiari sono anche analizzati, con attenzione alle implicazioni operative delle politiche di incentivazione.

 **Fabio Iasevoli**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Abbiamo salutato definitivamente al 31 dicembre 2023 il Reddito di Cittadinanza (RDC), pensato, dagli estensori della norma, come una politica attiva, ma nei fatti si è rilevata una politica assistenzialista che, nonostante il nobile obiettivo di garantire un sussidio a chi aveva determinati requisiti di svantaggio, con un'importante copertura della platea interessata, non è riuscita ad avere lo stesso risultato nell'ambito della collocazione al lavoro dei beneficiari.

Analizziamo quali sono i presupposti di ADI e SFL e cosa hanno di diverso

rispetto alla, finora, principale misura di politica attiva (RDC) esauritasi il 31/12/2023.

Il **01/09/2023** ha debuttato il **Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL)** con la messa on line, in tempi record, della piattaforma **SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa)** a servizio di lavoratori, aziende ed operatori pubblici e privati del mercato del lavoro.

L'**Assegno di Inclusione (ADI)** è, invece, partito il **01/01/2024**. Le domande inoltrate all'INPS entro il 7 gennaio, che hanno superato le verifiche, con

la sottoscrizione del **Patto di Attivazione Digitale (PAD)** già dal giorno 26 di gennaio hanno visto la distribuzione presso l'ufficio postale della card Postepay denominata "Carta di Inclusione".

Le due misure si rivolgono a platee di soggetti diverse tra loro. Tuttavia, in alcuni casi, le platee e le misure si intrecciano.

I beneficiari di entrambi gli strumenti possono giovare delle misure di politica attiva previste nel Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) per aumentare l'occupabilità o trovare un posto di lavoro.

Assegno di Inclusione (ADI)

L'ADI è essenzialmente uno strumento di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale, rivolto ad una platea **"tendenzialmente" non abile al lavoro** e molto più contenuta rispetto a quella del Reddito di Cittadinanza.

Possono beneficiare dell'ADI i nuclei familiari che possiedono, oltre a specifici requisiti in termini di cittadinanza, residenza, soggiorno, condizione economica (ISEE non superiore a euro 9.360), godimento di beni durevoli, almeno un componente in una delle seguenti condizioni: **disabili, minorenni, con almeno 60 anni, soggetti con carichi di cura**.

L'ADI rappresenta un'aggiunta al reddito familiare, con un importo correlato alla composizione del nucleo e un contributo per il canone di locazione per chi vive in affitto.

Il percorso di attivazione inizia con un incontro presso i servizi sociali per valutare i bisogni del nucleo familiare

e sottoscrivere un Patto per l'Inclusione. I componenti attivabili al lavoro, **tra i 18 e 59 anni**, sono indirizzati ai centri per l'impiego per un **Patto di Servizio Personalizzato (PSP)** e partecipano agli obblighi di politica attiva. Coloro che accettano offerte di lavoro devono rispettare specifiche condizioni, come l'accettazione di posizioni a tempo indeterminato su tutto il territorio nazionale.

Il beneficio registra un importo medio di 646 euro mensili. La durata massima dell'erogazione è di 18 mesi, con successivi rinnovi di 12 mesi ciascuno, con un mese di sospensione tra un rinnovo e l'altro.

Supporto alla Formazione e Lavoro (SFL)

Questa misura riguarda coloro che si trovano in condizioni di svantaggio, **abili al lavoro**.

Prevede un'indennità mensile di **350 euro** per le persone **tra i 18 e i 59 anni** considerate **"occupabili"** e che si trovano in condizioni di povertà assoluta, con un ISEE non superiore a 6 mila euro annui, senza avere i requisiti per l'ADI. La durata massima è di 12 mesi (non rinnovabile), e durante questo periodo, c'è l'obbligo di partecipare a progetti di politiche attive del lavoro o di utilità collettiva.

La domanda deve essere effettuata sul sito dell'INPS e poi iscriversi al **SI-ISL**.

Se le verifiche dei requisiti hanno esito positivo, il beneficiario deve sottoscrivere il **PAD** sulla piattaforma, sottoscrivere il **PSP** presso il Centro per l'Impiego e rivolgersi ad uno o più ope-

ratori del mercato del lavoro pubblico o privato per frequentare un corso o attuare delle misure di politica attiva. La formazione gioca un ruolo centrale in questa iniziativa, e il PSP può essere coordinato con i percorsi formativi previsti dal programma GOL. L'obiettivo è chiaro: formare le persone in modo che possano trovare lavoro in seguito.

Ci sono delle regole da seguire e ci sono situazioni che possono far decadere dal beneficio, come il rifiuto di un'offerta di lavoro congrua.

Incentivi ADI e SFL (art. 10 e art. 12 comma 10 d.l. 48/2023)

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'ADI o del SFL con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, (anche per le trasformazioni da tempo determinato a indeterminato) è riconosciuto per ciascun la-

voratore, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100% (50% se stagionali) dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua (4.000 euro se stagionali), riparametrato e applicato su base mensile.

Al fine di agevolare l'occupazione dei beneficiari dell'ADI e del SFL, alle agenzie per il lavoro, pertanto anche ai **delegati di Fondazione Consulenti per il Lavoro**, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di **specifiche attività di mediazione** effettuata mediante l'utilizzo del SIISL per la **presa in carico** e la **ricerca attiva**, un contributo fino a 2.400 euro (1.200 euro se stagionali), corrispondente al 30% dell'incentivo massimo annuo. In relazione a quest'ultimo aspetto si è in attesa di istruzioni operative sulle concrete modalità attuative che si auspica possano arrivare a breve.

Controllo a distanza e violazione del regime autorizzativo: quando la condotta datoriale non configura reato

Il contributo prende spunto da una recente sentenza della Terza Sezione Penale per affrontare la complessa questione del c.d. *controllo a distanza* operato dal datore di lavoro mediante strumenti di videosorveglianza. Nel richiamare il proprio indirizzo, la sentenza de qua enuncia il principio per cui l'installazione di impianti audiovisivi, in difetto di accordo con le rappresentanze sindacali legittimate o di autorizzazione dell'Ispettorato territoriale del lavoro, non costituisce "reato" ai sensi della normativa vigente laddove sia strettamente funzionale alla tutela del patrimonio aziendale, sempre che il suo utilizzo non implichi un significativo controllo sull'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti, e anche che, su quest'ultimo punto, l'azienda abbia effettivamente dei dipendenti (*thema decidendum* nel caso di specie).

 **Giuseppe Gentile**

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

Il tema del c.d. *controllo a distanza* continua a suscitare attenzioni nel dibattito corrente e ad alimentare il contenzioso del lavoro ed ispettivo.

È noto che la relativa disciplina — contenuta nell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori — ha subito modifiche rag-

gardevoli in occasione del c.d. *Jobs Act*¹, ove si è riaffermato il principio secondo cui gli **impianti audiovisivi** e gli altri strumenti, dai quali derivi anche la possibilità di effettuare un **controllo a distanza** dell'attività svolta dai lavoratori, possono essere impiegati

¹ Come ricordato, l'art. 4 stat. lav. è stato oggetto di modifiche con l'art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 151/2015 (di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti) e con l'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 185/2016 (c.d. correttivo al Jobs Act).

esclusivamente per esigenze di carattere organizzativo e produttivo, per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e per la protezione del patrimonio aziendale. In siffatta occasione, il legislatore riformatore, nel rimodulare il **regime autorizzativo**, ha però ribadito il presupposto per cui l'installazione delle telecamere nei luoghi di lavoro può avvenire solo, in via prioritaria, previo accordo da parte del datore di lavoro con la Rsu o Rsa², o, in mancanza di tale accordo collettivo, con autorizzazione rilasciata dal competente Ispettorato territoriale del lavoro³.

Su quest'ultimo punto, con una recente **nota del 14 aprile 2023 n. 2572 l'INL** — nel fornire indicazioni operative (molto utili) in ordine al rilascio dei menzionati provvedimenti autorizzativi — ha chiarito che l'accordo con le rappresentanze aziendali costituisce il percorso prioritario previsto dal legislatore, dovendosi considerare la procedura autorizzatoria pubblica soltanto eventuale e successiva al mancato accordo sindacale; precisando, inoltre, che l'assenza dell'accordo sindacale non può essere in alcun modo sostituita dall'eventuale consenso, seppur informato, dei singoli lavoratori⁴.

In tale quadro ordinamentale si innesca la questione sollevata dinanzi alla **Terza Sezione Penale**, la cui vicenda ha visto coinvolta la titolare di un bar

che aveva installato nel proprio esercizio commerciale un impianto di videosorveglianza in assenza delle prescritte autorizzazioni; per tale motivo il Tribunale l'aveva ritenuta responsabile del reato di cui all'art. 4 stat. lav.⁵. Nel ricorso per cassazione, l'esercente aveva lamentato che nella sentenza di merito non si fosse tenuto conto, né se l'impianto fosse stato effettivamente preposto alla registrazione, né se l'imputata fosse datrice di lavoro di qualcuno.

Orbene, la Cassazione ha ritenuto fondate tali doglianze e così ha cristallizzato due importanti fondamenti, statuendo: in primo luogo, che la **presenza di lavoratori** nel luogo in cui è installato l'impianto di videosorveglianza «è requisito imprescindibile per la configurabilità del reato», stante la valenza sinallagmatica del disposto di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori; in secondo luogo, che non è configurabile la violazione della norma in questione «quando l'impianto audiovisivo o di controllo a distanza, sebbene installato sul luogo di lavoro in difetto di accordo con le rappresentanze sindacali legittimate o di autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, sia **strettamente funzionale alla tutela del patrimonio aziendale**, sempre che il suo utilizzo non implichi un significativo controllo sull'ordinario svolgimento

2 Nel caso di aziende con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3 Nel caso di aziende con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, invece, l'autorizzazione è di competenza della sede centrale dell'Ispettorato.

4 Così, vedi già Cass, Sez. lav., n. 1733 del 17.01.2020.

5 Si ricorda che la violazione dei disposti di cui agli artt. 4 e 38 della legge n. 300 del 1970 è tuttora penalmente sanzionata in forza dell'art. 171, d.lgs. n. 196 del 2003 (c.d. Codice della privacy), come modificato dalla legge n. 101 del 2018.

dell'attività lavorativa dei dipendenti o resti necessariamente "riservato" per consentire l'accertamento di gravi condotte illecite degli stessi».

E dunque, dal momento che la pronuncia di merito non precisava, né se nell'esercizio commerciale ci fossero effettivamente dei dipendenti, né, comunque, se l'impianto di videosorveglianza implicasse un significativo controllo sull'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti (ove in forza)⁶, la Suprema Corte ha proceduto all'annullamento della pronuncia con rinvio ad altro Giudice proprio per accertare siffatte circostanze. La sentenza induce ad alcune riflessioni, non senza dubbi, stante la sostanziale disattenzione a ogni risvolto giuslavoristico: se è vero, infatti, che l'installazione di telecamere deve essere motivata dalle suesposte ragioni di carattere aziendale, è vero anche che, pur in presenza delle stesse, non si possa prescindere dal momento autorizzativo (l'accordo sindacale o il

provvedimento di concessione amministrativa), in quanto se così fosse si rimanderebbe la verifica della legittimità della condotta datoriale ad un mero accertamento *ex post* (giurisdizionale o ispettivo) circa le sole ragioni giustificative di sostegno, di fatto liberando il datore di lavoro dall'onere autorizzativo che così perderebbe ogni funzione e valore di deterrenza giuridica.

Se ne deve dedurre, dunque, una impostazione molto concreta e pragmatica, tipica dei pronunciamenti delle corti penali, collocandosi esclusivamente nella cornice della configurabilità (o meno) di una infrazione datoriale in chiave di reato penalmente rilevante. La sentenza, sul punto, appare anche interlocutoria in quanto rinvia ad un accertamento fattuale — l'eventuale assenza di dipendenti — che derubrirebbe notevolmente la condotta dell'esercente commerciale, collocandone la figura al di fuori della cornice giuridica datoriale e dunque del perimetro applicativo dell'art. 4 dello Statuto.

⁶ Il Tribunale di merito si è limitato a dare atto che nel bar erano stati installati un monitor e cinque telecamere in difetto di espressa autorizzazione.

Appalti: esclusione legittima in caso di salari inadeguati. Il TAR della Lombardia smentisce se stesso

Secondo il TAR Lombardia non è irragionevole la scelta della stazione appaltante di escludere il concorrente se l'assetto retributivo del CCNL è oggettivamente inconciliabile con la *lex specialis* e disattende i principi di sufficienza e proporzionalità della retribuzione previsti dalla Costituzione.

 **Pierluigi Lanzarotti**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La sentenza del **Tar Lombardia n.2830 del 28 novembre 2023** ha stabilito che è possibile **escludere** da una gara pubblica un **soggetto che presenta un'offerta economica** nella quale il **costo del lavoro** viene stimato utilizzando un **contratto collettivo che non è coerente** con l'oggetto dell'appalto e che non assicura ai lavoratori una retribuzione conforme ai principi di sufficienza e proporzionalità previsti l'articolo 36 della Costituzione.

Il Tribunale Amministrativo ha difatti rigettato il ricorso promosso da un consorzio che era stato escluso dalla gara per l'affidamento del servizio di accoglienza e reception presso le sedi del Comune di Milano assegnate alla direzione cultura. L'esclusione era stata motivata dalla dichiarata volontà del consorzio di applicare al personale

il CCNL "Vigilanza privata e servizi fiduciari", scelta che rendeva particolarmente basso il costo del lavoro.

Nel caso in esame, l'offerta economica del concorrente escluso, a seguito delle dovute verifiche da parte della stazione appaltante, era stata elaborata ipotizzando il ricorso al richiamato CCNL che risultava inferiore, per circa il 30%, rispetto ai costi del personale stimati dalla stazione appaltante ed elaborati ipotizzando l'applicazione di un diverso CCNL (Federculture). La scelta di prevedere l'applicazione di un CCNL diverso da quello ipotizzato dalla stazione appaltante, oltre a ridurre sensibilmente le retribuzioni, è stata, anche, giudicata censurabile perché non coerente con l'elevata qualificazione tecnica, del personale, richiesta. La sentenza in esame replica le pro-

nunze della Cassazione¹ sull'equa retribuzione dimenticando, però, che non più tardi del 4 settembre dello stesso anno², una decisione dello stesso Tribunale manifestava una posizione diametralmente opposta, disponendo l'insindacabilità delle clausole retributive del CCNL per il solo fatto di essere state sottoscritte all'esito di una contrattazione qualificata per rappresentatività.

Nel giudicare i fatti, il giudice amministrativo più recente, invece, ha ritenuto sindacabili quei contratti, primo tra tutti il CCNL "Vigilanza e servizi fiduciari" che, pur rientranti nel perimetro legale, in quanto dotati di qualificata rappresentatività, alla prova dei fatti contemplano retribuzioni non conformi al citato art. 36.

Tali pronunce, divergenti tra loro, puntano, inevitabilmente, i riflettori sul precario equilibrio che deve temperarsi tra il potere della stazione appaltante di sindacare l'offerta tecnica ed economica del concorrente e la tutela dell'autodeterminazione organizzativa dell'impresa in gara. In altri termini, ci troviamo di fronte a due rilevanze costituzionali potenzialmente contrapposte, che pongono in evidenza il necessario bilanciamento della libertà di iniziativa economica dell'imprenditore (art. 41 Cost.) da una parte con i principi di buon andamento della pubblica amministrazione e di tutela

del lavoro (artt. 97, 4, 35 e 36 Cost.) dall'altra.

Tuttavia, conformemente ai pronunciamenti della Cassazione citati nelle note a piè di pagina, anche questo invocato equilibrio incontra un limite estremo ed invalicabile, e cioè l'esigenza di evitare che esso sconfini abusivamente nella lesione del principio di buon andamento della pubblica amministrazione e nel pregiudizio dei diritti sociali costituzionalmente tutelati.

Ragionevolmente, in attuazione dei citati principi, questo è quanto asserisce il giudice, **non** dovrebbero essere mai **legittimate** tutte quelle determinazioni imprenditoriali **volte a privilegiare l'adozione di un particolare contratto di lavoro**, che consenta al singolo concorrente di eludere i maggiori costi retributivi, contributivi e fiscali propri della corretta indicazione del modello contrattuale espresso dalle specifiche tecniche di gara, arrecando al contempo un pregiudizio all'interesse pubblico della stazione appaltante e consentendo una vera e propria pratica di "dumping". Pertanto, deve ritenersi che anche **l'amministrazione appaltante** abbia un **potere di sindacato diretto del CCNL** di lavoro proposto al fine di accertare, **con atto motivato**, che il livello stipendiale proposto sia conforme all'art. 36 Cost. in quanto norma costituzionale di applicazione immediata e diretta.

1 La suprema Corte di Cassazione nell'ottobre 2023 con ben 6 sentenze (Cass. 2.10.2023, nn. 27711, 27713 e 27769; Cass. 10.10.2023, nn. 28320, 28321 e 28323) attua una ricostruzione dei precedenti in materia, andando a definire un unitario indirizzo decisionale sul salario minimo costituzionale.

2 Sentenza n. 272 del 4 settembre 2023: "Il CCNL da applicare ai propri dipendenti rientra nella scelta discrezionale del datore di lavoro e, salvo il caso di contratti collettivi contenenti previsioni contrarie alla legge oppure riferibili a categorie del tutto disomogenee con quelle in cui opera l'impresa, tale determinazione non è sindacabile nel merito in sede giurisdizionale".

Le dimissioni per giusta causa e il correlato diritto al trattamento previsto dalla "NASpl"

Le dimissioni del lavoratore per cause imputabili al datore di lavoro rendono involontario lo stato di disoccupazione con conseguente diritto del prestatore alle provvidenze erogate dall'INPS. Dai parametri elaborati dalla giurisprudenza alle fresche estensioni dei congedi di paternità sono diverse le fattispecie che danno accesso alla NASpl "normalmente" prevista per i casi di licenziamento.

 **Nello Giannantonio**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Anche il lavoratore dipendente ha diritto di recedere immediatamente dal rapporto, senza obbligo di preavviso, ai sensi dell'articolo 2119 del cod. civ.¹, quando un grave inadempimento/comportamento del datore di lavoro, con pregiudizio sulla fiducia, non ne permetta la prosecuzione neppure provvisoria. Si configurano, in questo caso, le **dimissioni per giusta causa**.

Trattasi di una fattispecie che dà accesso alla indennità NASpl a carico dell'Inps con durata e importo della prestazione parametrati al montante contributivo del lavoratore relativo ai quattro anni precedenti la cessazione del rapporto.

Come noto, il presupposto base per l'accesso alla **NASpl** resta lo **stato di disoccupazione involontario** del richiedente che può essere ritenuto sussistente anche nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di dimissioni per giusta causa (art. 3, co. 2, d.lgs. n. 22/2015), ascrivibili al comportamento datoriale, da comprovare. Infatti, se il lavoratore dichiara di essersi dimesso per giusta causa, dovrà corredare la domanda NASpl con documentazione probatoria da cui risulti (almeno) la sua volontà di difendersi in giudizio nei confronti del comportamento illecito del datore.

¹ "Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto [...]".

Sulla tematica, il rinvio alla giurisprudenza ed il recepimento di significative sentenze ha fatto sì che l'Inps ne delineasse i confini attraverso istruzioni amministrative fornite nel corso degli anni², qualificando come giusta causa di dimissioni i recessi esercitati per: mancato pagamento della retribuzione; molestie sessuali nei luoghi di lavoro; modificazioni peggiorative delle mansioni; fenomeni di "mobbing"; notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda; trasferimento del lavoratore da una sede ad un'altra senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 c.c.; o ancora il comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

Il **Codice della crisi d'impresa** e dell'insolvenza di cui al D.Lgs. n. 14/2019, ha poi introdotto, con l'art. 189, co. 5, un'**ulteriore ipotesi di giusta causa di dimissioni** che consente, al ricorrere degli altri requisiti di legge, l'accesso alla indennità di disoccupazione. Lo stesso intervento normativo prevede infatti la cessazione del contratto di lavoro subordinato a seguito di recesso del curatore o risoluzione di diritto del rapporto nel corso della procedura di liquidazione giudiziale. Tali cessazioni costituiscono perdita involontaria dell'occupazione offrendo la possibili-

tà al lavoratore di accedere all'indennità di disoccupazione. L'art. 189 del D.Lgs. n. 14/2019, al co. 1, dopo avere disposto che l'apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro non costituisce motivo di licenziamento, prevede che: *"I rapporti di lavoro subordinato in atto alla data della sentenza dichiarativa restano sospesi fino a quando il curatore, con l'autorizzazione del giudice delegato, sentito il comitato dei creditori, comunica ai lavoratori di subentrarvi, assumendo i relativi obblighi, ovvero il recesso"*. Viene successivamente previsto che le eventuali dimissioni del lavoratore nel periodo di sospensione si intendono rassegnate per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. con effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale e, vista la previsione dell'art. 190 del D.Lgs. n. 14/2019, tale ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro costituisce perdita involontaria dell'occupazione con conseguente diritto in favore del lavoratore al trattamento NASpl.

Quello legato all'involontarietà dello status di disoccupato, seppur a seguito di dimissioni, è un diritto in piena evoluzione. E così, il più fresco **"Decreto conciliazione vita-lavoro"**, innovando la disciplina del congedo di paternità obbligatorio, che si applica anche al lavoratore padre adottivo o affidatario³, ha esteso il **divieto di licenziamento** per la durata del **conge-**

² Come le Circolari Inps n. 97/2003 e n. 163/2003.

³ Art. 2, lett. c), D.Lgs. 105/2022; art. 27 bis D.Lgs. 151/2001 in base al quale il padre lavoratore può, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi.

do di paternità obbligatorio o alternativo⁴ e fino al compimento di un anno di vita del bambino, con la conseguenza del diritto alle indennità previste per il caso di licenziamento — e quindi anche alla NASpI⁵ — in capo al lavoratore che si dimettesse dopo aver fruito di tali congedi.

È giusto il caso di aggiungere che l'accesso alla Naspi spetta anche in caso di **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro** (art 1372 c.c.) a seguito del

rifiuto da parte del lavoratore al trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla propria residenza e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblico⁶.

In questo caso, come in tutti quelli di dimissioni per giusta causa, è comunque dovuto dal datore di lavoro il famigerato "ticket-licenziamento" introdotto L. n. 92/2012 che contribuisce a finanziare proprio le prestazioni NASpI.

4 Quest'ultimo consente al padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutto il periodo del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo.

5 Si veda Messaggio Inps 1356/2023.

6 Si veda Messaggio Inps 369/2018.



BANCA
POPOLARE
COMMERCIALE

BPC vicina ai Consulenti del Lavoro di Napoli per migliorare la competitività aziendale con il pacchetto

“LAVORO 1.0”

CONTO CORRENTE CONSULENTI DEL LAVORO

Spesa tenuta conto: 10 Euro trimestrale
Numero operazioni omaggio: 50 operazioni per trimestre
Spesa registrazione operazione: 0,30 Euro

PRODOTTI COLLEGATI AL CONTO CORRENTE

Carta Visa debit
Spesa emissione: **gratuita**
Canone gestione annuo: **gratuito**
Commissione prelievo presso ns sporte/li. **gratuito**
Commissione prelievo altri sportelli: 1,00 Euro
(n. 9 prelievi omaggio a trimestre)
Internet Banking
Canone annuo: **gratuito**
Commissione bonifici on- fine : **0,52 Euro**

PRESTITO PERSONALE

Fino ad un massimo di euro 25mila
tasso d'interesse fisso: 7%
spese di istruttoria: 1 %
durata massima: 60 mesi

MUTUO CHIROGRAFARIO

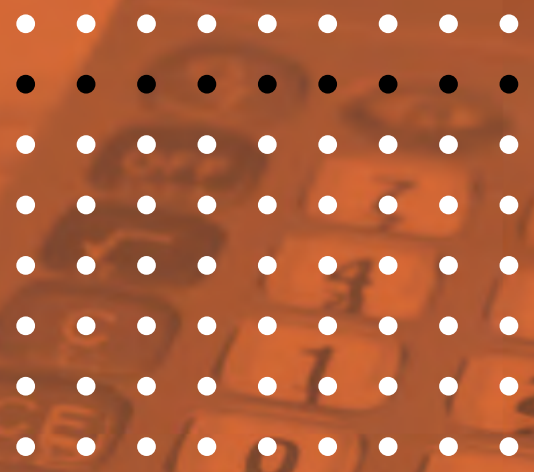
Fino ad un massimo di euro 50mila
tasso d'interesse fisso: 6,50%
spese di istruttoria: 1 %
durata massima: 120 mesi



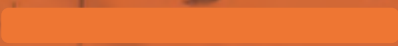
BANCA
POPOLARE
COMMERCIALE

www.popves.it
info@popves.it





FISCO E TRIBUTI



Adeguamento delle esistenze iniziali dei beni di cui all'articolo 92 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917

L'articolo analizza la particolare previsione, contenuta ai commi da 78 a 85 dell'art. 1, Legge n. 213 del 30 dicembre 2023, di regolarizzazione delle esistenze iniziali di beni a quelle reali ed i metodi a cui far ricorso per le conseguenti correzioni contabili.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

I commi da 78-85 dell'art. 1, l. n. 213 del 2023, ripropongono una interessante opportunità per regolarizzare i valori di magazzino. La particolare "sanatoria", che mancava nel panorama tributario dal 1999, di fatto, ricalca quella dell'art. 7, commi 9-14, Legge n. 488 del 23 dicembre 1999 con eccezione della platea di riferimento. All'epoca, infatti, la misura era destinata ad un ambito più ristretto di contribuenti, ovvero ai soggetti che applicavano gli studi di settore mentre, nell'attuale formulazione, non ci sono riferimenti ai contribuenti soggetti a Isa.

In particolare, il **comma 78** riconosce agli esercenti attività d'impresa che non adottano i principi contabili inter-

nazionali¹ nella redazione del bilancio, la facoltà, relativamente al periodo d'imposta in corso al 30 settembre 2023, di adeguamento delle esistenze iniziali dei beni di cui all'art. 92 (variazioni delle rimanenze) del Testo Unico delle Imposte sui Redditi di cui al D.P.R. n. 917 del 1986.

Dal punto di vista soggettivo, quindi, nessuna preclusione rispetto a tutte le tipologie di contribuenti, con la possibilità di inclusione anche dei soggetti in regime di contabilità semplificata, ancorché, per questi ultimi, considerata l'applicazione del principio di cassa per la determinazione del reddito, la variazione delle rimanenze non produce effetti fiscali.

¹ La misura è riservata ai contribuenti OIC *adopter*. Si ricorda che l'obbligo di applicazione dei principi contabili internazionali IAS/IFRS è stato trasformato in mera facoltà, ai sensi dell'art.1, comma 1070, della legge n. 145 del 30 dicembre 2018.

Per contro, dal punto di vista oggettivo, il riferimento all'art. 92 del Tuir rende necessaria l'applicazione della misura limitatamente ai **beni** alla cui produzione o al cui scambio è diretta l'attività dell'impresa, ovvero, **materie prime e sussidiarie, semilavorati ed altri beni mobili**, esclusi quelli strumentali, acquistati o prodotti per essere impiegati nella produzione, ex art. 85, comma 1, lett. a) e b) del Tuir².

Il **comma 79** prevede che l'adeguamento di cui al comma 78 possa essere effettuato attraverso due metodi. Il primo consiste nell'eliminazione delle esistenze iniziali, al 1° gennaio 2023, di **quantità** e/o **valori** superiori rispetto a quelli effettivi. Il secondo metodo consiste, invece, nella registrazione di **quantità** di esistenze iniziali omesse precedentemente, senza possibilità di iscrizione di maggiori valori di beni già iscritti in contabilità (rivalutazione), impedendo, di fatto, la deduzione di ulteriori costi.

Considerata l'onerosità della speciale sanatoria, si ritiene che la stessa sia destinata ai soggetti che intendano allineare il proprio magazzino in relazione a presunte vendite e/o acquisti senza l'emissione della relativa fattura. Nelle altre situazioni (parimenti patologiche) relative a fattori comportamentali, ovvero a politiche tese a mascherare eventuali perdite di bilancio, il gravame della misura comporterebbe un onere in termini economici da non sottovalutare.

I **commi 80 e 81**, stabiliscono, nel caso di adozione del **metodo della elimina-**

zione delle esistenze iniziali, che l'adeguamento comporterà il versamento:

- a) dell'**imposta sul valore aggiunto**, determinata applicando l'aliquota media riferibile all'anno 2023 all'ammontare che si ottiene moltiplicando il valore eliminato per il coefficiente di maggiorazione stabilito, per le diverse attività, con apposito decreto dirigenziale di prossima emanazione;
- b) dell'**imposta sostitutiva** dell'Irpef, Ires e Irap, in misura pari al 18% da applicare alla differenza tra l'ammontare calcolato con le modalità indicate alla lettera a) ed il valore eliminato.

Nel caso di adozione del **metodo della iscrizione** di quantità ulteriori di esistenze iniziali, non sarà dovuta l'Iva sul valore iscritto, bensì la sola imposta sostitutiva sull'intero imponibile.

Il **comma 82** stabilisce che l'adeguamento deve essere richiesto nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di cui al comma 78 e le imposte dovute saranno versate in due rate di pari importo, di cui la prima entro il termine previsto per il versamento a saldo delle imposte sui redditi relative all'anno 2023 e la seconda entro il termine di versamento della seconda o unica rata dell'acconto delle imposte sui redditi relativa al periodo d'imposta successivo. Al mancato pagamento nei termini consegue l'iscrizione a ruolo a titolo definitivo delle somme non pagate.

Quanto agli effetti della regolarizzazione, i valori iscritti e/o eliminati

² Con esclusione dei beni ex artt. 92, comma 6, 93 e 94 del Tuir. Trattasi di commesse infrannuali in corso e ultrannuali valutate secondo il metodo della percentuale di completamento.

sono riconosciuti ai fini civilistici e fiscali a decorrere dal periodo di imposta 2023 e non potranno essere utilizzati ai fini dell'accertamento in riferimento a periodi di imposta precedenti; per contro, l'adeguamento non assume efficacia in relazione ad eventuali P.v.c. già recapitati, ovvero per accertamenti notificati fino al 1° gennaio 2024.

Le regole tecniche, rappresentanti la migliore prassi operativa per gestire l'adeguamento in trattazione, sono da ricercarsi nel principio contabile OIC n. 29 che evidenzia le modalità operative in ordine a cambiamenti di stime contabili, correzione di errori e fatti in-

tervenuti dopo la chiusura dell'esercizio. Sul punto, considerata la rilevanza dell'errore³ derivante dall'adeguamento, l'eliminazione o l'iscrizione di valori alla data del 1° gennaio 2023, sarà contabilizzata sul saldo di apertura del patrimonio netto con riduzione o integrazione delle riserve aventi natura di reddito.

Considerata l'onerosità derivante dall'applicazione dell'imposta sostitutiva, l'eventuale stanziamento a patrimonio netto, quale contropartita dell'adeguamento in aumento delle giacenze, sarà considerata come riserva tassata e quindi influente al momento della distribuzione.

³ OIC 29, punto 46, "Un errore è rilevante se può individualmente, o insieme ad altri errori, influenzare le decisioni economiche che gli utilizzatori assumono in base al bilancio. La rilevanza di un errore dipende dalla dimensione e dalla natura dell'errore stesso ed è valutata a seconda delle circostanze".

Statuto dei Diritti del Contribuente: le modifiche del Decreto Legislativo 219/2023

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.Lgs 219/2023 cambiano le regole dettate dalla Legge 212/2000 "Disposizione in materia di statuto dei diritti del contribuente", in particolar modo in relazione al "contraddittorio obbligatorio" ed all'autotutela.

 **Luigi Carbonelli**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Con l'art. 4 della l.111/2023 il legislatore aveva impegnato il Governo a rivedere alcune parti dello Statuto dei Diritti del Contribuente di cui alla l.212/2000.

Tra gli interventi che il Parlamento aveva ritenuto necessari nella rivisitazione complessiva del rapporto tra cittadini ed amministrazione finanziaria possiamo annoverare, tra gli altri:

- "Rafforzare l'obbligo di motivazione degli atti impositivi, anche mediante l'indicazione delle prove su cui si fonda la pretesa;
- Prevedere una generale applicazione del principio del contraddittorio a pena di nullità;
- Potenziare l'esercizio del potere di autotutela."

Il Governo, nel dare corso alla delega ricevuta, ha predisposto lo schema di Decreto Legislativo che è stato poi emanato con la pubblicazione in G.U. del 03.01.2024.

In particolare, gli interventi hanno riguardato:

Contraddittorio obbligatorio

Intervenendo sulla struttura della L.212/2000, il D.Lgs. 219 ha introdotto l'art.6-*bis*, con il quale si è voluto dare effettività a due distinte esigenze: da un lato alla possibilità, coinvolgendo il contribuente, di porre in essere un valido strumento deflattivo del contenzioso, dall'altro assicurare allo stesso contribuente l'effettività del proprio diritto alla difesa. Con la sola esclusione degli atti la cui formazione sia automatizzata o di controllo formale delle dichiarazioni (in linea generale si tratta ad esempio degli atti emessi ex art.36-*bis* e 36-*ter* del DPR 600/1973 o ex art. 54-*bis* DPR 633/1972, per i quali si ritiene che i dati — di liquidazione o di controllo — siano sufficientemente noti al contribuente, essendo dati provenienti dallo stesso contribuente

o all'interno della anagrafe tributaria), tutti gli atti autonomamente impugnabili dinanzi agli organi della giurisdizione tributaria, dovranno essere preceduti da un contraddittorio "informato ed effettivo".

Quali sono i caratteri che definiscono un contraddittorio sufficientemente "informato ed effettivo"? Non è possibile al momento desumerlo dalla lettura del decreto delegato, e potrebbe essere questo un *vulnus* del procedimento dell'amministrazione finanziaria, non essendo più chiaramente specificati i caratteri da attribuire al contraddittorio.

Il D.Lgs. descrive la procedura tramite la quale debba svolgersi il contraddittorio, stabilendo, nel contempo, i termini di scadenza, e che l'atto eventualmente adottato tenga conto delle osservazioni del contribuente.

Viene introdotto l'obbligo di motivazione in riferimento ai rilievi del contribuente non accolti dall'amministrazione finanziaria. È probabilmente questa la previsione più rilevante, dal momento che il contribuente sarà eventualmente messo a conoscenza dei motivi di rigetto delle proprie osservazioni.

Facendo riferimento alla procedura, il D.Lgs. prescrive che l'amministrazione finanziaria "comunichi" al contribuente uno **schema** dell'atto, invitando il contribuente ad esprimere controdeduzioni o ad effettuare l'accesso agli atti, assegnandogli un termine di almeno sessanta giorni per la trasmissione delle controdeduzioni. Tale termine sarà però da verificare per le situazioni in cui l'atto sia comunicato a ridosso dei termini di decadenza, es-

sendo possibile un ulteriore termine di centoventi giorni per la formazione dell'atto.

La modifica dell'art.7 della l.212/2000 e l'introduzione dei successivi articoli da 7-bis a 7-sexies trattano invece della chiarezza e motivazione degli atti, introducendo anche il concetto di motivazione "rafforzata", che prevede, cioè, l'indicazione dei presupposti, dei mezzi di prova e delle ragioni giuridiche su cui si fonda l'atto stesso. È questo un deciso passo in avanti nella direzione della miglior esplicazione del diritto alla difesa del contribuente, che potrà in tal modo conoscere quali siano realmente le basi, non più descritte genericamente, su cui l'amministrazione fonda la pretesa erariale. Conseguenza della previsione è che si impegna la giurisdizione tributaria ad un esame degli elementi di prova, oltre che di diritto, che possa effettivamente far nascere e supportare il convincimento della stessa pretesa.

Uno dei motivi di annullabilità dell'atto è prevista essere una violazione "sulla partecipazione del contribuente": tale fattispecie di annullabilità sembra però essere troppo generica, giacché, pur facendo riferimento alla formulazione dell'art.6-bis, non appare immediato riconoscere il carattere della partecipazione del contribuente se non nell'assunto "informato ed effettivo" stabilito per il contraddittorio. Da notare inoltre che i motivi di annullabilità non saranno mai rilevabili d'ufficio, ma solo deducibili nell'atto introduttivo del giudizio.

Autotutela

Con l'introduzione del nuovo articolo

10-*quater* viene rafforzato il concetto di autotutela: la nuova norma prevede infatti una forma di autotutela definita "obbligatoria", da attivare *motu proprio* dall'amministrazione finanziaria, oppure su istanza di parte, che provvederà all'annullamento di atti impositivi — anche se divenuti definitivi, quindi non solo in pendenza di giudizio — nei casi di errori di persona, di calcolo, di individuazione del tributo o del suo presupposto, di mancata considerazione di pagamenti di imposta, ed anche, probabilmente casistica più interessante, in caso di errore materiale del contribuente (purché facilmente riconoscibile dall'ente im-

positore), nonché in caso di mancanza di documentazione successivamente sanata.

La responsabilità contabile del personale dell'amministrazione finanziaria in questi casi non opererà in caso di colpa grave, ma sarà limitata alle ipotesi di dolo, ovvero "richiede la dimostrazione della volontà dell'evento dannoso".

Nei casi di illegittimità o di infondatezza degli atti non contemplati nelle fattispecie su descritte, è lasciata facoltà — non si tratta più di autotutela obbligatoria, quindi — all'amministrazione finanziaria di procedere ugualmente all'annullamento dell'atto.

La riforma della fiscalità internazionale

Riepilogo delle novità in materia di criteri di attribuzione della residenza fiscale, di agevolazioni per il trasferimento dall'estero di lavoratori o di attività economiche nonché di tassazione delle società estere (detenute da soggetti nazionali) e delle grandi multinazionali.

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

La riforma del sistema fiscale non poteva tralasciare gli aspetti relativi alla fiscalità internazionale con particolare riferimento ai presupposti di individuazione della residenza fiscale.

Il "decreto internazionalizzazione"¹, tuttavia, interviene a disciplinare in maniera organica tutti gli aspetti della fiscalità internazionale e delle relative discipline agevolative:

ARGOMENTO	RIFERIMENTO NORMATIVO (D.LGS. 209/2023)
Residenza delle persone fisiche	art. 1
Residenza delle persone giuridiche	art. 2
Disciplina delle C.F.C.	art. 3
Disposizioni in materia di aiuti di Stato	art. 4
Regime agevolativo lavoratori impatriati	art. 5
Trasferimento di imprese in Italia	art. 6
Global Minimum Tax	artt. 8 - 60

Residenza delle persone fisiche

In coerenza con la prassi internazionale, ed in continuità con le convenzioni sottoscritte dall'Italia per evitare le doppie imposizioni, risultano prio-

ritariamente revisionati i presupposti per il riconoscimento della **residenza fiscale**².

Nel confermare il principio che la stessa si ha per realizzata in relazione alla permanenza sul territorio nazionale

¹ D.Lgs. 27 dicembre 2023, n.209.

² Revisione attuata mediante la modifica dell'articolo 2, comma 2 del TUIR (D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917).

per la maggior parte del periodo di imposta (183 giorni), vengono individuati **tre criteri, tra di loro alternativi**, idonei alla verifica del requisito:

- **residenza** (dimora abituale);
- **domicilio** (centro della sfera personale e familiare);
- effettiva **presenza fisica** sul territorio nazionale.

Rispetto alla precedente formulazione normativa vengono introdotti alcuni nuovi concetti in grado di incidere sensibilmente sulla definizione della residenza:

- il computo delle **frazioni di giorno**;
- la **mera presenza** sul territorio nazionale;
- una **nuova definizione di domicilio**.

Proprio tale ultimo aspetto riveste particolare rilievo ed interesse, in quanto incentra il concetto di domicilio nel **“luogo in cui si sviluppano in via principale le relazioni personali e familiari”** del contribuente, che va pertanto a sganciarsi dal centro degli interessi patrimoniali³.

Risulta parallelamente indebolita la presunzione assoluta di residenza legata **all'iscrizione della persona fisica all'anagrafe della popolazione residente**⁴ che diventa pertanto una **mera presunzione relativa** superabile di

fronte alla prova contraria fornita dal contribuente⁵.

Residenza delle società e degli enti

Specularmente, il decreto di riforma fiscale interviene a modificare anche gli articoli del TUIR che interessano le società di capitali ed enti nonché le società di persone⁶.

Anche in questo caso il rinnovato presupposto di residenza è verificato sulla base di tre criteri tra di loro alternativi:

- **sede legale**;
- **direzione effettiva**;
- **gestione ordinaria**.

Resta pertanto indiziaria l'ubicazione della sede legale, ma risultano modificati i precedenti riferimenti alla sede di amministrazione ed all'oggetto sociale sostituiti rispettivamente dal luogo dove vengono assunte le decisioni strategiche (direzione effettiva) e quello dove si verifica il compimento degli ordinari atti di gestione corrente⁷.

Regime agevolativo a favore dei lavoratori impatriati

L'attenzione del legislatore viene a porsi anche sul regime fiscale agevolato

3 Secondo la nozione civilistica (art. 43 c.c.) il domicilio di una persona coincide il “luogo in cui essa ha stabilito la sede principale dei suoi affari e interessi”.

4 Anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE) di cui all'art. 6 della l. 470 del 27 ottobre 1988.

5 Va tuttavia rimarcato che l'iscrizione all'AIRE resta un atto dovuto per il cittadino che si trasferisce all'estero e costituisce il presupposto per usufruire dei servizi consolari forniti dalle Rappresentanze all'estero, nonché per l'esercizio di importanti diritti, quali, per esempio, la possibilità di esercitare il diritto di voto per corrispondenza. La legge di bilancio 2024 (l. 213/2023) al co. 242 (art. 1) stabilisce la possibilità per i comuni di elevare sanzioni fino a 1.000,00 euro per la mancata iscrizione.

6 L'art. 2 del D.Lgs. 209/2023 modifica l'art. 73 co 3 e l'art. 5 co. 3 lett. d) del TUIR (d.P.R. 917/1986).

7 Il riferimento alla sede di amministrazione risulta modificato anche al comma 5-bis con riferimento alle società che detengono partecipazioni di controllo. Restano invece invariati i principi di determinazione della residenza fiscale per gli OICR e per i trust e istituti giuridici affini.

previsto per i lavoratori che trasferiscono la residenza nel territorio dello Stato. La previgente disciplina viene abrogata⁸

ed introdotta una nuova regolamentazione che prevede requisiti di accesso e di permanenza più stringenti:

REQUISITI	ANNO 2023 D.LGS. 147/2015	ANNO 2024 D.LGS. 209/2023
Residenza fiscale all'estero	2 periodi di imposta precedenti	Tre periodi di imposta precedenti (sei qualora l'attività è prestata per il medesimo datore di lavoro estero, o sette in caso di lavoro prestato per il medesimo datore di lavoro con attività lavorativa già esercitata in Italia prima del trasferimento all'estero)
Impegno a risiedere in Italia	2 anni	5 anni
Attività lavorativa	Prestata prevalentemente nel territorio italiano	Prestata prevalentemente nel territorio italiano. Possesso di requisiti di elevata qualificazione o specializzazione (D.Lgs. 108/2012 – D.Lgs. 206/2007)
Percentuale detassazione massima	90%	Riduzione del 50%, aumentata al 60% se il contribuente trasferisce figli minori (o in caso di nascita/adozione in corso di fruizione del regime agevolativo)

Trasferimento in Italia di attività economiche

Il **trasferimento in Italia di attività economiche** di impresa o di esercizio di arti e professioni in forma associata già esercitate all'estero (in paesi non compresi nell'UE o nello SEE) viene **incentivato con l'abbattimento del 50% dell'imponibile** ai fini delle imposte sui redditi e dell'IRAP, per il periodo d'imposta in cui avviene il trasferimento e per i 5 periodi di imposta successivi⁹.

Regime fiscale società estere detenute da soggetti residenti

Le novità del decreto internazionalizzazione investono anche il regime fiscale delle C.F.C.¹⁰ prevedendo, tra l'altro che i

relativi redditi siano assoggettati a tassazione in Italia qualora il rapporto tra imposte risultanti dal bilancio (certificato all'estero) e utile *ante* imposte risulti inferiore al 15%.

Global minimum tax

Considerevole l'intervento del legislatore anche in materia di imposizione fiscale dei redditi realizzati dalle imprese localizzate in Italia appartenenti a un gruppo multinazionale o nazionale, con l'introduzione di un'imposta integrativa (che consenta di raggiungere una aliquota complessiva minima del 15%) al fine di riequilibrare l'imposizione fiscale scontata nei singoli paesi nei quali operano le grandi multinazionali¹¹.

⁸ Art. 16 D.Lgs. 147/2015 come modificato da ultimo dal "decreto crescita" D.L. 34/2019.

⁹ Agevolazione subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea (art. 108, paragrafo 3, trattato sul funzionamento dell'Unione Europea).

¹⁰ Acronimo di *Controlled Foreign Companies* - art. 167 TUIR.

¹¹ Trattasi del recepimento della direttiva UE 2022/2523.

Aiuti di Stato

Risultano infine disciplinato il quadro degli incentivi fiscali compatibili con le disposizioni europee in materia di aiuti di Stato che sono riconosciuti esclusivamente:

- se autorizzati dalla Commissione Europea;
- nel rispetto delle condizioni sancite con Regolamento UE 651/2014 e nei limiti nel c.d. regime degli aiuti *“de minimis”*.

**Fon
AR
Com**



SEMPLICE | DIGITALE | FLESSIBILE

DIAMO FORMA ALLE COMPETENZE

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

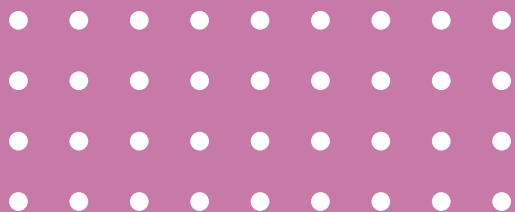


fonarcom.it



PROFESSIONAL- MENTE

PROFESSIONALITÀ, COMUNICAZIONE & BUSINESS
PER IL LIBERO PROFESSIONISTA 5.0



Successo: l'abilità di far accadere le cose

"Se non sei una persona di successo vali poco" questo sembra suggerire il mondo. Agli adulti, ai ragazzi, a chi ha realizzato tanto ed a chi non ha — ancora — avuto modo di mettersi alla prova.

E se questo punto di vista fosse da ristrutturare?

 **Simona Letizia Ilardo**

CONSULENTE DEL LAVORO, LIFE & BUSINESS COACH

Successo.

Cosa è successo?

Come è successo?

Perché è successo?

Chi ha successo?

Un gioco di domande che ci apre a considerare, prima di rispondere.

Domande, sì perché le domande sono, di per sé, esploratrici di mondi, ci aprono a ciò che ci è sconosciuto, ci conducono verso riflessioni.

Cosa è successo?

È successo, è accaduto che — negli ultimi anni — spinti in un tornado a due venti, soffiati simultaneamente dalla società e dai mass media, abbiamo iniziato a considerare il **SUCCESSO** come espressione di felicità, di appagamento, di qualità, di realizzazione.

Una stessa tipologia di "successo" valida per tutti.

Pensate: oltre 8 miliardi di persone ed un'unica tipologia - con poche variabili considerate - di escalation verso la vetta.

Lo crediamo davvero possibile? Non sarà che forse stiamo guardando il dito e ci nascondiamo la luna?

Noi che siamo costituiti da molteplicità di noi stessi ed in quelle molteplicità racchiudiamo la nostra unicità, come potremmo ambire allo stesso **SUCCESSO**?

E se — carta, penna e dizionario alla mano — andassimo a studiarlo noi questo successo?

Tranquilli, per adesso relax, l'ho fatto io per voi ed ho scoperto un po' di cose che possono tornarci utili in questa disamina.

In primis: *successo* — lo abbiamo forse dimenticato alle scuole elementari — è il participio passato della parola *succedere* e, pertanto, è qualcosa che accade, può accadere a ognuno di noi.

Secondo: pur essendo sulla bocca di molti e nella fantasia di tutti, “come avere, fare, realizzare successo” è una domanda cercata pochissimo sul web.

Là, nella terra sconfinata della cultura mondiale — certa, vera ed anche presunta — là, tra tutte le ricerche possibili, manca quella che potremmo definire “la ricerca del successo”.

Wow! Mi lascia stupefatta!

Non suscita anche in voi l’idea che — forse — ci si è arresi ad un unico punto di vista?

Non suscita anche in voi l’idea che — così come lo vediamo — non ci interessa poi tanto?

Non sarà — forse — che quest’idea/immagine collettiva di persona di successo, esclusivamente associata a chi ha potere e denaro, non solletica del tutto il nostro cuore?!

Ben inteso: nulla da eccepire su potere e denaro, quel che voglio osserviamo insieme è proprio il concetto di successo “*stricto sensu*” e cioè l’abilità di far accadere le cose.

Abilità? Sì e come tale può essere appresa e migliorata.

“Quali cose?” Quelle che vuoi tu!

Ecco la magia! Il successo riguarda qualcosa che tu desideri far succedere, qualcosa che tu vuoi realizzare, come un tuo obiettivo, un desiderio, un sogno.

È per questo che il successo è qualcosa di molto personale.

Disegno realizzabile da ognuno di noi, espressione massima — ogni singola volta — di ciò che siamo.

Il tuo successo personale è dovuto, in larga parte, alla tua abilità di pensare, programmare, decidere e agire.

Più forti sono le tue qualità in ciascuno di questi campi, più velocemente raggiungerai tuoi obiettivi e più sarai felice nella tua vita, privata e professionale.

Ti sorprende? Sicuramente è un approccio diverso su cui riflettere.

Lo hai già fatto? Sicuramente avrai realizzato parte dei tuoi piani di vita.

Lo hai replicato? Ecco, qui potremmo incappare in qualche difficoltà perché non sempre replicare le stesse azioni — proiettate su obiettivi diversi — porta allo stesso risultato.

“Come posso realizzarlo?”

Con un piano strategico personale che costituisce lo strumento che ti porta dal punto in cui sei al punto in cui vorresti essere.

La differenza tra coloro che utilizzano un piano strategico personale per organiz-

zare e dirigere la propria vita, e coloro che non lo usano è la stessa che esiste tra chi viaggia in treno e chi prende l'aereo: entrambi i mezzi li porteranno dal punto A al punto B, ma l'aereo, il piano strategico personale, giungerà al punto desiderato molto più velocemente ed evitando fermate frequenti.

"Da dove posso cominciare?"

Da ciò che vuoi davvero.

ATTENZIONE: non da ciò che vorresti (condizionale) e non da ciò che NON vuoi.

Allenati, questo è un gioco eccellente!

E adesso ti chiedo: **"cosa vuoi davvero in questo momento?"** È una domanda potentissima, lasciala vagare in te, in tutto te. Ormai è posta, risponderà.

Questo è il bello delle domande: ci conducono in luoghi imprevedibili che, molto spesso sono in noi.

"Da cosa mi faccio guidare?"

Il tuo desiderio — espresso in "io voglio" — è il mezzo attraverso il quale puoi stabilire la rotta, raggiungere la destinazione.

"Come faccio a capire quanto questo desiderio sia "mio"?"

Ascoltati vibrare. Quando lo immagini realizzato, quando ti vivi come se lo fosse, quando percepisci tutto ciò che ti conduce, sentiti vibrare, vediti in ORO!

Clicca qui e buon ascolto!

<https://www.youtube.com/watch?v=ntG50eXbBtc>

IT'S TIME TO MAKE YOUR VISION



TIME VISION

FORMAZIONE CONSULENZA LAVORO



Formazione

Agenzia per la Formazione

Accreditata in Campania,
Lombardia, Puglia e Lazio



Consulenza

Società di Consulenza

Consulenza per le imprese e
i professionisti



Lavoro

Agenzia per il Lavoro

Autorizzata dal Ministero del
Lavoro e delle Politiche Sociali

Trasparenza, innovazione e progettualità costante: sono questi gli elementi alla base del lavoro ultraventennale di Time Vision.

Un'attività che ha l'obiettivo di ascoltare le esigenze delle aziende, sia in termini occupazionali che di crescita, e di potenziare ed ampliare le competenze dei professionisti e delle persone che vogliono iniziare una nuova carriera.

 Napoli | Milano | Roma | Bari | Bergamo | Brindisi

 349 67 00 525

 081 3941097

CLICCA QUI

PER UNA CONSULENZA GRATUITA



RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE



n. 02 - FEBBRAIO 2024

NEWSLETTER

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

Licenziamento legittimo per il dipendente che esce in pausa pranzo senza timbrare

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro - Sentenza N. 30418 del 2 Novembre 2023

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 30418 del 2 novembre 2023**, ha affermato che, nel pubblico impiego, integra la fattispecie, **disciplinariamente rilevante**, della falsa attestazione, non solo la alterazione/manomissione del sistema automatico di rilevazione delle presenze, ma anche il **non registrare le uscite interrutive del servizio**.

La pronuncia *de qua* ha ad oggetto il ricorso di una dipendente avverso il licenziamento irrogato dal Ministero datore perché, in cinque occasioni nell'anno 2017, si era allontanata dall'istituto scolastico in cui lavorava per tutta la durata della pausa pranzo senza strisciare il *badge* sia all'uscita che al rientro.

La Corte d'Appello rigettava la predetta domanda, ritenendo la condotta addebitata riconducibile alle ipotesi per cui l'art. 55 *quater* del D.Lgs. 165/2001 prevede la sanzione espulsiva e non quella conservativa.

La Cassazione, nel confermare quanto stabilito dalla Corte d'Appello, ha rilevato che, nel pubblico impiego privatizzato, la condotta di rilievo disciplinare non richiede un'attività materiale di alterazione o manomissione del sistema di rilevamento delle presenze in servizio. Secondo i Giudici di legittimità, *conditio sine qua non* per l'integrazione dell'illecito disciplinare è che la condotta debba essere oggettivamente idonea ad indurre in errore il datore di lavoro.

Per la sentenza, quindi, anche l'allontanamento dall'ufficio, non accompagnato dalla necessaria timbratura (o, in alternativa, da tempestiva segnalazione), integra una modalità fraudolenta, diretta a rappresentare una situazione apparente diversa da quella reale.

Licenziamento illegittimo se l'allontanamento è autorizzato dal superiore

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro - Sentenza N. 34107 del 6 Dicembre 2023

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 34107 del 6 dicembre 2023**, ha affermato che è illegittimo il licenziamento irrogato al dipendente che, durante un allontanamento dal posto di lavoro autorizzato dal superiore, ha attenuto ad attività di carattere personale ulteriori rispetto alle motivazioni dell'autorizzazione.

Oggetto della controversia in esame il licenziamento irrogato al lavoratore che, mentre si stava recando **presso la propria abitazione per cambiarsi gli indumenti da lavoro bagnati** — su autorizzazione del proprio superiore — **aveva approfittato del tempo** a sua disposizione per fare una sosta, con l'auto aziendale, al mercato di zona **per acquistare della verdura**.

La Corte d'Appello accoglieva l'impugnazione del provvedimento espulsivo ritenendo che, contrariamente a quanto contestato da parte datoriale, il lavoratore non aveva cercato di occultare il proprio allontanamento né aveva in concreto alterato i sistemi aziendali.

La Cassazione, confermando quanto stabilito dalla Corte distrettuale, ha rilevato che, in ipotesi di allontanamento autorizzato del dipendente dal posto di lavoro, non può integrare la fattispecie della falsa attestazione in servizio, nemmeno nel caso in cui il prestatore abbia approfittato di tale uscita per attendere ad attività personali. Secondo i Giudici di legittimità, in presenza di tali circostanze, manca infatti quella frodolenza specifica e diversa, propria della falsa attestazione, volta a far credere di essere in servizio quando invece non lo si è.

Per la sentenza, nel caso di specie, resta, dunque, il solo fatto dell'abbandono non autorizzato del lavoro per quei minuti della spesa al mercato, nel contesto di un allontanamento verso casa in sé non illegittimo perché cagionato dalla necessità di cambiarsi gli abiti bagnatisi in seguito alla prestazione lavorativa.

Abbandono rispetto al quale non si può parlare di danno, perché il datore ben può recuperare quel tempo sulla retribuzione, azzerando senza difficoltà il (pur minimo) pregiudizio economico.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso del datore di lavoro, confermando l'illegittimità del recesso dallo stesso irrogato.

Validità del periodo di comportamento anche nei rapporti a tempo determinato

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 33016 del 9 Novembre 2023

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 33016 del 9 novembre 2023**, ha affermato che anche nell'ipotesi del rapporto a **tempo determinato** il datore di lavoro deve tenere in considerazione, ai fini della conservazione del posto di lavoro del dipendente in malattia, il **periodo di comportamento** previsto da legge e contrattazione collettiva, non potendo dunque procedere con il licenziamento prima della scadenza del suddetto lasso di tempo.

I Giudici di legittimità hanno sottolineato come tale tipologia di garanzia trovi applicazione soprattutto nei rapporti di lavoro caratterizzati dalla temporaneità, come appunto quelli a tempo determinato, in quanto meno garantiti e dunque meritevoli di una maggiore tutela. È stato specificato, inoltre, come qualsiasi interpretazione in senso contrario si porrebbe in aperto contrasto con il diritto unionale, in particolare modo con il **principio di non discriminazione** di cui alla clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato, recepito dalla direttiva n. 1999/70/CE.

Ne consegue, dunque, che anche nell'ipotesi di lavoro a tempo determinato l'eventuale licenziamento, comminato per il perdurare delle assenze del lavoratore per malattia o infortunio prima del superamento del periodo massimo di comportamento fissato dal CCNL di riferimento o, in assenza, dagli usi o secondo equità, risulti **nullo**.

Ricade sul contribuente l'onere di provare la coerenza dei costi portati in deduzione dalle imposte

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria - Ordinanza N. 34029 del 5 Dicembre 2023

La Corte di Cassazione, **ordinanza n. 34029 del 5 dicembre 2023**, ribadisce che “in tema di accertamento delle imposte sui redditi, spetta al contribuente l'onere della prova dell'esistenza, dell'inerenza e, ove contestata dall'Amministrazione finanziaria, della coerenza economica dei costi deducibili”.

In particolare, il Giudice di legittimità ha esaminato il caso di una società esercente attività di ristrutturazione immobiliare che aveva subito accertamento da parte dell'Agenzia delle Entrate per il recupero a tassazione di spese non ritenute coerenti per palese antieconomicità.

La società contribuente aveva ottenuto un doppio successo processuale (CTP e CTR) essendo riuscita a dimostrare che i costi (esecuzione di lavori di manutenzione) erano stati effettivamente sostenuti nonostante l'assenza di un contratto di appalto formalizzato.

La Corte di Cassazione, richiamandosi anche ad orientamenti già consolidati (Cass n.13300/2017 e n. 18904/2018) sancisce che **il contribuente ha l'onere di provare l'esistenza, l'inerenza e la coerenza economica dei costi dedotti, sulla base di idonea documentazione** a supporto, ovvero mediante fatture che siano redatte secondo i requisiti stabiliti dall'art. 21 del d.P.R. 633/1972, con precisa indicazione della natura, qualità e quantità dei beni e dei servizi formanti oggetto dell'operazione. Ciò in quanto le fatture prive dei citati requisiti, recanti dizioni generiche e/o (come nel caso in esame) ripetute, non consentono una corretta attività di verifica da parte dell'Amministrazione finanziaria.

La Corte ritiene, infine, che il contribuente possa provvedere ad integrare direttamente le fatture prive dei detti requisiti, con le necessarie informazioni di dettaglio.

Non è possibile ricorrere in Cassazione per la valutazione di legittimità di una circolare ministeriale

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria - Ordinanza N. 1335 del 12 Gennaio 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n. 1335 del 12 gennaio 2024**, si è pronunciata riguardo la possibilità di ricorrere al giudizio di legittimità con riguardo ad atti e documenti di prassi ministeriale.

La vicenda processuale trae origine dall'istanza di un contribuente che si era visto respingere la possibilità di accedere alla procedura di collaborazione volontaria (c.d. *voluntary disclosure*), per il rientro di capitali non dichiarati detenuti all'estero, in quanto la documentazione di supporto richiesta dall'Agenzia delle Entrate non era pervenuta entro i termini sanciti da un documento di prassi ministeriale (Provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate n. 116808/2016), ovvero entro 30 giorni dalla data di presentazione dell'istanza.

In prima e seconda istanza il contribuente vedeva riconosciute le proprie ragioni sulla base del principio che l'elenco degli atti impugnabili, come normativamente stabilito dall'art. 19 del D.Lgs. 546/1992 (che non contempla circolari o provvedimenti ministeriali) non potesse ritenersi esaustivo.

La Corte, pur ribadendo la natura tassativa dell'elenco, apre alla possibilità di una interpretazione più estensiva ammettendo, in linea di principio, la possibilità di impugnare ulteriori tipologie di atti in ossequio al principio di tutela del contribuente e di snellimento delle procedure della P.A.

I Giudici, tuttavia dichiarano inammissibile la motivazione del ricorso ribadendo il principio, già espresso in altre circostanze (Cass. n. 16612/08 e n.11449/05) che trattandosi di atti meramente amministrativi, che pertanto non contengono alcuna norma di diritto, non possano che risultare estranei a qualsivoglia valutazione sotto il profilo della violazione di legge e conseguentemente esenti da qualsivoglia controllo di legittimità.



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Unione Provinciale di Napoli

in collaborazione con

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
CONSIGLIO PROVINCIALE DI NAPOLI



20 FEBBRAIO 2024

DALLE 09:30 ALLE 13:30

Ciclo Eventi “Formazione sul territorio”

- La conciliazione monocratica
- Incentivi assunzioni 2024, l'attuale scenario
- Il lavoro a chiamata tra innovazioni e riferimenti normativi superati
- Certificazione Unica 2024: novità di compilazione e istruzioni
- Smart working
- Nuovo concordato preventivo biennale
- Decreto Legislativo 1/2024: adempimenti e semplificazioni

Interventi introduttivi

- Francesco Duraccio - Presidente CPO Napoli
- Luigi Carbonelli - Presidente UP ANCL

Relatori

- Francesco Capaccio - Segretario CPO Napoli
- Pasquale Assisi - Consigliere CPO Napoli
- Pietro Di Nono - Consigliere CPO Napoli
- Nello Giannantonio - Centro Studi CDLNA
- Carla Napoletano - Centro Studi CDLNA
- Anna Pane - Centro studi ANCL “V. Balzano”
- Luigi Sposito - Centro studi ANCL “V. Balzano”

REGGIA QUISISANA

Via Quisisana, Castellammare di Stabia



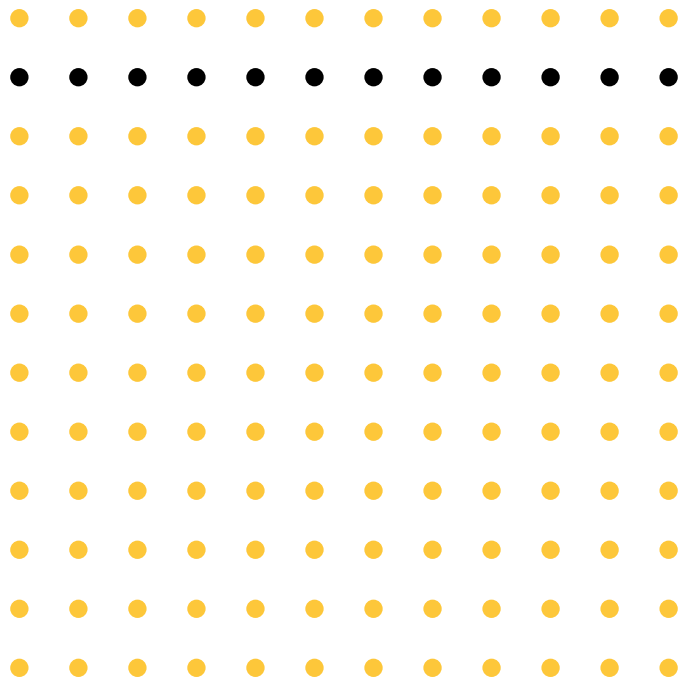
Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Unione Provinciale di Napoli
Centro Studi V. Balzano

CDLNA

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

con il patrocinio





NEWSLETTER

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



Ordine dei Consulenti del Lavoro
di Napoli

