



NEWSLETTER

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

MARZO 2024

n. 03



- Cresce l'economia e l'occupazione in Campania
- Doppio licenziamento in caso di appalto non genuino e somministrazione irregolare
- Riforma del processo tributario: abrogazione dell'istituto del reclamo – mediazione

NEWSLETTER

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

n. 03

MARZO 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

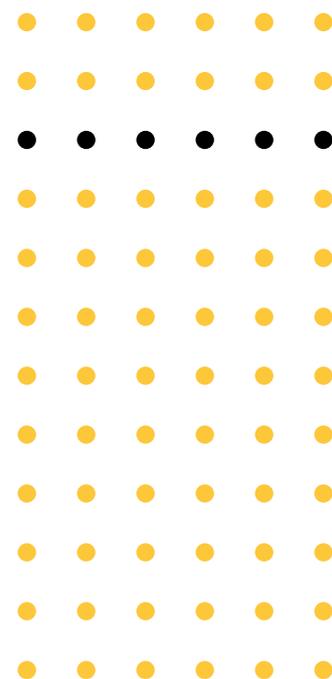
Con la collaborazione di



Associazione Giovani
Consulenti del Lavoro
Napoli

Progetto e realizzazione grafica

TeleConsul Editore SpA



SOMMARIO

SCENARIO

6 Cresce l'economia e l'occupazione in Campania

Francesco Duraccio

NOVITÀ DEL PERIODO

11 I.N.P.S.

12 I.N.A.I.L.

13 AGENZIA DELLE ENTRATE

LAVORO E PREVIDENZA

16 Doppio licenziamento in caso di appalto non genuino e somministrazione irregolare

Francesco Capaccio

19 Lo *staff leasing* deve essere temporaneo e causale: la giurisprudenza ha sostanzialmente abrogato la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Giovanni Ambrosio

23 Le esternalizzazioni del lavoro

Anna Pane

28 La congruità della manodopera nei lavori edili

Pasquale Assisi

31 Retribuzione virtuale in edilizia e riduzione contributiva

Carla Napoletano

34 Il delicato intreccio tra malattia, comportamento e ferie: è illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporto in presenza di una richiesta di ferie da parte del lavoratore

Giseppe Gentile

37 La tutela della (dis)parità di genere, molto rumore per nulla (o quasi)?

Pierluigi Lanzarotti

40 L'orario di lavoro del personale viaggiante nel settore dell'autotrasporto

Ivo Amodio

FISCO E TRIBUTI

45 Decreto legislativo n. 220 del 30 dicembre 2023 di riforma del processo tributario: l'abrogazione dell'istituto del reclamo – mediazione con decorrenza dal 4 gennaio 2024

Pietro Di Nono

48 Impugnabilità delle ordinanze cautelari

Massimiliano De Bonis

51 Concordato Preventivo Biennale, nuovo strumento di compliance?

Luigi Carbonelli

SOMMARIO

FISCO E TRIBUTI

- 54 La "Super Deduzione" per le assunzioni a tempo indeterminato

Ettore Franzoni

PROFESSIONAL-MENTE

- 59 Mindset: qual è la differenza che fa la differenza?

Simona Letizia Ilardo

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

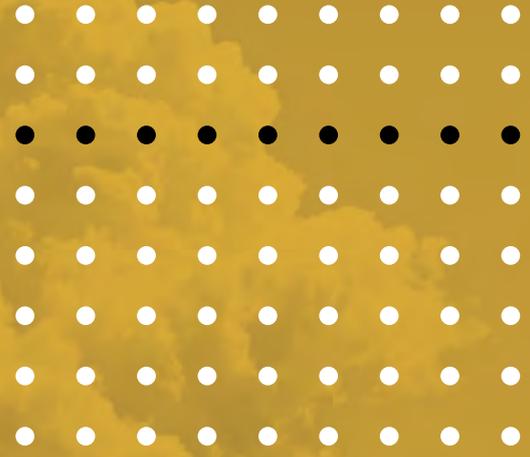
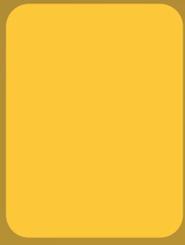
- 63 La reperibilità notturna non è retribuita come lavoro straordinario
-

- 64 Reintegra se il fatto posto a base del licenziamento, pur sussistente, non è illecito
-

- 65 Licenziamento illegittimo se lavoratore interrompe il rapporto con le ferie
-

- 66 La quantificazione della sanzione per la tardiva registrazione del contratto di locazione
-

- 67 Le spese sostenute per sponsorizzare una ASD risultano sempre integralmente deducibili
-



SCENARIO



Cresce l'economia e l'occupazione in Campania

Dati incoraggianti evidenziano più una crescita strutturale che un trend positivo. La crescita è superiore rispetto alla media italiana, anche se leggermente inferiore a quella delle altre regioni del sud. Le prospettive future sono interessanti ma rimangono ataviche difficoltà.

 **Francesco Duraccio**

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Quello dello scorso 27 febbraio, dedicato al "Premio Edmondo Duraccio - Una vita per la Categoria", è stato uno straordinario evento per i Consulenti del Lavoro di Napoli. Un'occasione di grande visibilità per la nostra categoria, visto il risalto mediatico, con servizi dedicati sui TG locali ma anche su quotidiani sia locali che nazionali. Una numerosa ed accorata partecipazione ha accompagnato lo svolgimento di un programma ricco di interventi di rappresentanti di istituzioni territoriali, delle parti sociali, nonché dei nostri massimi dirigenti nazionali di categoria. La presenza del Ministro del Lavoro, la nostra amata collega Marina Calderone, è stato un momento di grande orgoglio per tutti noi. Il ricordo del presidente Edmondo Duraccio, invece, un momento di grande commozione ma anche di consapevolezza che i suoi insegnamenti sopravvivono e sono radicati in noi.

Oltre all'introspezione ed alle riflessioni sul futuro della categoria, di partico-

lare interesse è stato il confronto sullo stato di salute dell'economia e dell'occupazione in Campania.

La base di partenza che ha animato il dibattito, è stata l'indagine statistica elaborata magistralmente da Ester Dini, responsabile dell'Ufficio Studi della nostra Fondazione Studi, che ha posto l'attenzione, con evidenze scientifiche, su ciò che in qualche modo era percepito ma che si temeva di rappresentare per timore di smentita.

E, invece, è proprio così, **l'economia in Campania vive un momento positivo, così come pure l'occupazione è in crescita.**

La ricerca, dunque, ci restituisce risultati incoraggianti e prospettive di crescita. L'andamento dell'occupazione in Campania è caratterizzato da una buona dinamicità. Sono abbondantemente superati i livelli pre Covid ed il trend di crescita è superiore rispetto alla media italiana, anche se leggermente inferiore a quello delle altre regioni del

sud. Tra gli aspetti positivi si evidenzia l'aumento del tasso di occupazione tra i giovani mentre preoccupa il dato sull'occupazione femminile, sempre troppo basso. Analizzando la qualità dell'occupazione, emerge però ancora una eccessiva precarietà e stagionalità.

L'economia in Campania vive, quindi, un momento positivo, sulla scia della crescita generale del Paese. La produzione, quindi il **PIL regionale è cresciuto del 2,4%** nel 2022 rispetto al 2019 e del 4,5% rispetto al 2021. Dati incoraggianti che hanno anche inciso in termini positivi sul mercato del lavoro.

I settori che hanno maggiormente contribuito alla crescita sono stati quello dell'**edilizia**, evidentemente per gli effetti derivanti dai bonus edilizi ed energetici, ma anche quelli del **commercio e del turismo**. Una buona dinamicità si è registrata anche nel settore finanziario e nei servizi professionali e di supporto alle imprese. Non si può dire altrettanto, invece, per il comparto industriale e manifatturiero che, in controtendenza, ha registrato una decrescita di circa il 2%. Un contributo determinante è rappresentato dai volumi dell'**export** di prodotti campani, che a fronte di una media nazionale di crescita dell'1%, sono aumentati addirittura del 27,6% ma principalmente concentrati nei settori farmaceutici ed automotive.

Segnali, indubbiamente positivi ma bisogna tenere ben presente che **la Campania è ancora tra le ultime regioni in Italia in termini di capacità produttiva**.

Nel 2022, assieme a Sicilia e Calabria, la Campania presentava infatti il più basso valore di PIL pro capite (pari a

21.241 euro), leggermente più basso di quello medio delle regioni del Sud.

Passando all'occupazione, si evidenzia che nel terzo trimestre 2023 **il numero degli occupati ha raggiunto quota 1 milione e 700mila**, mentre il tasso di occupazione è arrivato al 45%.

L'occupazione regionale nel 2023 è aumentata del 2%, mentre rispetto al 2019, la crescita è stata del 2,6%.

È un dato molto positivo che evidenzia una dinamica regionale migliore rispetto a quella nazionale (tra 2019 e 2023 l'incremento degli occupati è stato dell'1,7%), ma meno evidente di altre regioni del Mezzogiorno. Infatti, le regioni della dorsale adriatica, come Puglia ed Abruzzo fanno registrare crescita ancora superiori. In ogni caso la ripresa occupazionale post Covid è trainata dal Mezzogiorno, definito da molti, per questo, la locomotiva d'Italia.

Più nello specifico, **giovani e senior** sono quelli che hanno beneficiato maggiormente della positiva congiuntura. Tra il 2019 e il 2022 la crescita occupazionale più significativa si è registrata proprio tra la popolazione di 25-34 anni (+4,9%) e quella più adulta, tra i 50 e i 64 anni (+4,8%).

Rispetto al 2019, quando lavorava solo il 41% dei giovani tra 25 e 34 anni, nel 2022, il dato è salito al 46,4%.

Ma non tutta l'occupazione cresce. Un **dato estremamente negativo riguarda l'occupazione femminile**. Rispetto al 2019, le lavoratrici nel 2023 registrano un -2,2%. Il dato regionale è peraltro in forte controtendenza sia rispetto a quello nazionale che al resto delle regionali meridionali. Al terzo trimestre 2023, la Campania registrava il più bas-

so livello di partecipazione delle donne al lavoro, con un tasso di occupazione del 30,9% contro il 35,7% del Sud e il 52,2% del Paese. È evidente come i processi di crescita, che hanno privilegiato principalmente l'edilizia, non abbiano favorito la componente femminile del mercato del lavoro, aumentando il divario di genere. Va fatto molto soprattutto sotto l'aspetto culturale e poi bisogna bene finalizzare i fondi specifici stanziati dal PNRR che hanno come obiettivo quello di ridurre il gap occupazionale di giovani e donne.

Un'ultima riflessione va fatta sulla qualità dell'occupazione. **La crescita occupazionale della Regione non si traduce in un miglioramento della condizione contrattuale degli occupati.** Tra i lavoratori subordinati, si segnala l'aumento degli occupati a termine, cresciuti dell'11,6%, mentre i lavoratori a tempo indeterminato subiscono una leggera flessione (0,3%). Le tendenze future sembrerebbero andare in direzione di un ulteriore rafforzamento della componente precaria di lavoro. Secondo i dati Inps, ad aumentare sono soprattutto

tutto i contratti a termine e altre forme di occupazione, quale lavoro intermittente, somministrato e a chiamata. Il **lavoro autonomo**, invece, **non ha ancora recuperato i livelli pre-pandemici** (-2,5%).

In conclusione, leggiamo positivamente i risultati della ricerca e come Consulenti del Lavoro siamo pronti ad accompagnare con entusiasmo il processo di crescita della nostra economia. Tuttavia, bisogna rimanere con i piedi per terra e tener conto che la nostra Regione, nonostante la positiva congiuntura, continua ad essere tra le regioni italiane con maggiori difficoltà economiche ed occupazionali.

Il quadro tendenziale generale, comunque, lascia ben sperare, innanzitutto perché la Regione Campania è destinataria di ingenti fondi europei, che tramite il PNRR, potranno supportare lo sviluppo dell'economia nonché di azioni di politica attiva del lavoro finalizzate ad aumentare l'occupabilità e quindi le competenze necessarie per accompagnare disoccupati e tanti giovani e donne verso il mondo del lavoro.

CDLNA

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

21 MARZO 2024

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

CONVEGNO

- **ESTERNALIZZAZIONI DI LAVORO:
IL PUNTO SULLA SOMMINISTRAZIONE**
- **CONGRUITA' E RETRIBUZIONE VIRTUALE NEL LAVORO IN EDILIZIA**
- **LA RIFORMA FISCALE E IL NUOVO CONCORDATO
PREVENTIVO BIENNALE**
- **CONTENZIOSO TRIBUTARIO: LE NOVITA' DEL D.LGS. 220/2023**

INTERVENGONO

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO Napoli</i>
Giovanni Ambrosio	<i>Avvocato in Salerno</i>
Mattia D'Acunto	<i>Direttore Cassa Edile di Napoli</i>
Pasquale Assisi	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Pietro Di Nono	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Massimiliano De Bonis	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Carla Napoletano	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Anna Pane	<i>Centro Studi CDLNA</i>

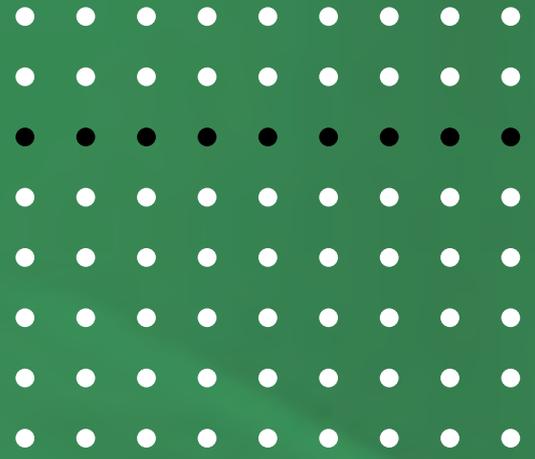
CONGRESS HALL RAMADA NAPLES

Via G. Ferraris 40, Napoli

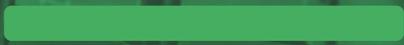


con la partecipazione di





NOVITÀ DEL PERIODO



I.N.P.S.

Messaggio 20 febbraio 2024, n. 750

L'Istituto fornisce chiarimenti sui limiti di età di iscrizione al Centro per l'Impiego ai fini dell'accesso alla NASpi ed alla Dis-Coll.

Messaggio 13 febbraio 2024, n. 666

L'Istituto comunica il rilascio di una nuova funzionalità sul Portale Contributivo per l'istruttoria delle "Note di rettifica" che permette di identificare con chiarezza le cause che hanno portato alla generazione di un diverso calcolo rispetto a quello dichiarato tramite la denuncia contributiva UniEmens.

Messaggio 08 febbraio 2024, n. 572

L'Istituto rende noti gli importi rivalutati dell'Assegno Unico Universale e delle soglie dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE).

Messaggio 08 febbraio 2024, n. 569

L'Istituto rende note le aliquote contributive anni 2023 e 2024 dovute dalle aziende agricole che assumono lavoratori occasionali.

Messaggio 07 febbraio 2024, n. 531

L'Istituto comunica l'importo del massimale NASPI rivalutato, utile al calcolo per l'anno 2024 del Ticket di licenziamento.

Circolare 21 febbraio 2024, n. 36

L'Istituto rende noti gli importi dei contributi dovuti per l'anno 2024 dai lavoratori dipendenti non agricoli, dagli autonomi e dagli iscritti alla Gestione separata, autorizzati alla prosecuzione volontaria.

Circolare 07 febbraio 2024, n. 33

L'Istituto rende noti gli importi relativi alla contribuzione anno 2024 dovuta dagli artigiani, ed esercenti attività commerciali.

Circolare 06 febbraio 2024, n. 29

L'Istituto rende note le aliquote, le modalità ed i termini di versamento per la contribuzione anno 2024 relativa ai lavoratori autonomi che svolgono l'attività di pesca.

Circolare 31 gennaio 2024, n. 27

L'Istituto comunica le istruzioni operative e contabili in merito all'esonero del 100 per cento della quota di contributi a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, introdotto dall'art. 1 commi 180 – 182 della l. 213/2023.

Circolare 31 gennaio 2024, n. 26

L'Istituto rende note le aliquote contributive per l'anno 2024 dovute dalle aziende agricole per gli operai a tempo determinato ed a tempo indeterminato.

I.N.A.I.L.

Circolare 15 febbraio 2024, n. 7

L'Istituto illustra le caratteristiche generali e le principali modifiche delle nuove tabelle delle malattie professionali nell'industria e nell'agricoltura, revisionate dal Decreto interministeriale del 10 ottobre 2023.

Circolare 07 febbraio 2024, n. 6

L'Istituto, ad integrazione della circolare n. 53 del 6 dicembre 2023, fornisce le istruzioni in merito all'applicazione del massimale di rendita, previsto ai fini contributivi ed indennitari dall'art. 4 del D.lgs. n. 38/2000 per i lavoratori dell'area dirigenziale, a determinate figure apicali di giornalisti.

AGENZIA DELLE ENTRATE

Comunicato stampa e provvedimenti del 22 febbraio 2024

Con due distinti provvedimenti il Direttore dell'Agenzia delle Entrate ha disposto la proroga dei termini di trasmissione delle comunicazioni, da parte degli amministratori, delle spese di ristrutturazione e risparmio energetico effettuate sulle parti comuni, e della comunicazione delle opzioni dei bonus edilizi. Nella stessa giornata sono stati resi disponibili i nuovi programmi di compilazione ed invio.

Nota Agenzia Entrate Riscossione – Legge 18/2024

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Milleproroghe (Legge 18/2024) è operativa la proroga dei termini di pagamento dipendenti dall'adesione alla cosiddetta Rottamazione Quater. La norma richiamata prevede infatti il differimento del versamento delle prime tre rate (scadute il 31 ottobre 2023, il 30 novembre 2023 ed il 28 febbraio 2024) al 15 marzo 2024, specificando che anche a tale termine viene applicato il principio di tolleranza per i versamenti effettuati nei 5 giorni successivi. L'ultimo giorno utile quindi per aderire alla Definizione Agevolata è fissato al 20 marzo 2024.

Circolare 3/E

La circolare tratta delle novità, ai fini delle imposte indirette, introdotte dalla Legge di Bilancio 2024, dal D.L. Anticipi e dal D.L. Salva-infrazioni. Le novità oggetto della pubblicazione riguardano modifiche alla disciplina IVA, all'IVAFE ed all'Imposta di Registro, in particolar modo per l'esenzione riconosciuta agli Enti Sportivi Dilettantistici in relazione alle modifiche necessarie a conformare gli Statuti alle nuove norme.

CDLNA

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

EVENTO FORMATIVO WEBINAR **3** CREDITI



PARITÀ DI GENERE: RIFLESSIONI E PROSSIMI ADEMPIMENTI

ORARIO DI LAVORO: SPECIFICITA' DEL PERSONALE VIAGGIANTE

MALATTIA E FERIE: ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI

DICHIARAZIONE IVA 2024

AIUTI DI STATO: NUOVO REGOLAMENTO DE MINIMIS

LA NUOVA SUPER DEDUZIONE 120% DEL COSTO DEL PERSONALE

INTERVENGONO

Francesco Duraccio

Presidente CPO Napoli

Francesco Capaccio

Segretario CPO Napoli

Pietro Di Nono

Consigliere CPO Napoli

Ivo Amodio

Centro Studi CDLNA

Narciso Borrelli

Consulente del Lavoro

Luigi Carbonelli

Centro Studi CDLNA

Massimiliano De Bonis

Centro Studi CDLNA

Ettore Franzoni

Centro Studi CDLNA

Giuseppe Gentile

Docente di Diritto del lavoro Università di Napoli Federico II

Pierluigi Lanzarotti

Centro Studi CDLNA

25 MARZO 2024

DALLE 15:00 ALLE 18:00



con la partecipazione di

Fon
AR
Com



TeleConsul



LAVORO E PREVIDENZA

n. 03 - MARZO 2024

NEWSLETTER

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

Doppio licenziamento in caso di appalto non genuino e somministrazione irregolare

Il presente articolo, ripercorrendo due recenti sentenze della Suprema Corte, n° 30945 del 7 novembre 2023 e n° 32412 del 22 novembre dello stesso anno, intende evidenziare che, nei fenomeni interpositori (pseudo-appalto e somministrazione irregolare), gli effetti del licenziamento intimato dal datore di lavoro formale, a differenza degli altri atti e pagamenti (retributivi e contributivi)*, non si estendono all'effettivo utilizzatore della prestazione, con la conseguenza che il soggetto interponente risponde, in tal caso, di ogni conseguenza giuridico-patrimoniale.

Francesco Capaccio

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

Con il contratto di appalto, in particolare quello di servizi, si realizza la c.d. "terzializzazione" di uno o più segmenti produttivi, di norma quelli meno strategici al raggiungimento del *core business* aziendale.

Tuttavia, la mancanza di uno dei requisiti di cui all'art. 29 c. 1 del D.Lgs.

276/2003¹ determina un fenomeno di (illegittima) interposizione con l'effetto che l'appalto sia considerato una somministrazione illegittima, con evidenti e rilevanti riflessi sul rapporto lavorativo e contributivo dei dipendenti impiegati nell'(psuedo) appalto².

* Testualmente: "organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa".

1 Testualmente: "organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa".

2 In sintesi: imputazione del rapporto lavorativo, da un punto di vista contributivo, all'effettivo utilizzatore della prestazione, con conseguenziale annullamento del rapporto in capo al soggetto interposto (pseudo-appaltatore, illegittimo somministratore). Da un punto di vista giuslavoristico, invece, il Legislatore rimette la decisione della imputazione del rapporto lavorativo al singolo lavoratore, giusta previsione dell'art. 29 c. 3-bis del D.Lgs. 276/2003, consentendo a quest'ultimo di poter agire, ex art. 414 c.p.c., notificato anche soltanto nei confronti del solo effettivo utilizzatore, al fine di ottenere la costituzione del rapporto in capo al fruitore. In quest'ultima fattispecie si applicherà il disposto dell'art. 27 D.Lgs. 276/2003 (ora art. 33 c. 3 D.Lgs. 81/2015).

Nel presente articolo, ripercorrendo le due recenti pronunce della Suprema Corte in premessa, verrà esaminato il licenziamento.

Già in vigore della (abrogata) legge sulla interposizione fittizia di manodopera, l. 1369/1960, si è affermato che il **licenziamento irrogato** al dipendente **dal** soggetto **interposto**³ era un atto giuridicamente **inesistente** in quanto intimato da soggetto non titolato (c.d. **"licenziamento a non domino"**), donde la inefficacia nei riguardi del soggetto interponente⁴, con impossibilità, finanche da parte di quest'ultimo, di poterlo ratificare⁵.

Con l'abrogazione della l. 1369/60, ad opera del d.lgs. 276/2003, e la istituzione della ipotesi di "somministrazione irregolare", l'art. 27 disponeva che *"gli atti di costituzione e gestione compiuti dal somministratore (irregolare) producono effetti nei confronti dell'utilizzatore"*.

L'interpretazione giurisprudenziale di tale disposizione riteneva che negli atti di gestione rientrasse anche il licenziamento, con conseguente onere del lavoratore di impugnare il licenziamento nei confronti dell'effettivo utilizzatore al fine di non incorrere nella decadenza ex art. 6 l. 604/66⁶.

L'abrogazione dell'art. 27 del d.lgs.

276/2003, ad opera dell'art. 55 del d.lgs. 81/2015, ha comportato che l'ipotesi della somministrazione irregolare è, attualmente, disciplinata dall'art. 38 del d.lgs. 81/2015.

Il comma 3 di tale norma prevede che *gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o gestione del rapporto di lavoro si intendono come compiuti o ricevuti dall'utilizzatore*.

Il citato art. 38 è stato oggetto di interpretazione autentica⁷, ad opera dell'art. 80-bis DL 34/2020, convertito dalla l. 77/2020, con la quale è stato chiarito che **negli atti di costituzione e gestione del rapporto non è compreso il licenziamento**.

Tale interpretazione autentica va estesa anche alle ipotesi ricadenti — *ratione temporis* — nella disciplina di cui all'abrogato art. 27 del d.lgs. 276/2003, con l'effetto che il licenziamento del somministratore (irregolare) non produce effetti per l'utilizzatore effettivo⁸. Parimenti, la sentenza n° 32412/2023 della Suprema Corte ha avuto modo di affermare che la norma di interpretazione autentica **si applica**, atteso il parallelismo delle tutele dei lavoratori contro fenomeni interpositori irregolari o simulati, **sia ai contratti di somministrazione di lavoro che di appalto di**

3 Datore apparente.

4 Reale utilizzatore della prestazione.

5 Così, *ex plurimis*, Corte di Cassazione sentenza n° 23684/2010.

6 *Ex multis*, Corte di Cassazione n.ri 17969/2016 e 6668/2019.

7 Interpretazione autentica confermata dalla Suprema Corte con la statuizione n° 10694/2023.

8 Così la sentenza n° 30945/2023 della Corte nomofilattica: *"La previsione di cui all'art. 27 d.lgs. 276/2003, abrogato dall'art. 55 del d.lgs. 81/2015, è stata praticamente riprodotta nel corpo del testo dell'art. 38 del d.lgs. 81/2015, il cui comma 3, secondo periodo, recita: "Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione", così reiterando la norma abrogata salvo aggiungere, per due volte, l'alternativa "o ricevuti" circa tali atti del somministratore"*.

servizi non genuino, per quanto concerne il licenziamento intimato dal datore di lavoro (solo) formale.

Inoltre, con la stessa statuizione, la Corte nomofilattica ha altresì affermato che l'eventuale impugnativa del licenziamento nei confronti del datore di lavoro formale non preclude, per il lavoratore, la possibilità di agire in giudizio per l'accertamento della sussistenza di un'interposizione fittizia,

atteso che le vicende relative al rapporto di lavoro formalmente in essere non incidono sul rapporto di lavoro dissimulato intercorrente con diverso (*recte* effettivo) datore di lavoro.

Tutto ciò deve indurre l'appaltante ad una particolare attenzione in materia di appalti, tenendo — altresì — presente la responsabilità solidale (operante nell'ipotesi genuina), sia in materia retributiva che contributiva.

Lo *staff leasing* deve essere temporaneo e causale: la giurisprudenza ha sostanzialmente abrogato la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

La più recente giurisprudenza di merito, facendo leva sulla ricostruzione del quadro normativo europeo e nazionale in materia di somministrazione di lavoro offerta dalla Corte di Giustizia Ue e dalla Cassazione, ritiene che **lo *staff leasing* è legittimo solo se è temporaneo e causale entro gli stessi limiti del contratto a tempo determinato** in quanto la durata indeterminata ed ingiustificata della messa a disposizione del lavoratore a favore del medesimo utilizzatore è potenzialmente confliggente con i principi espressi dalla Dir. 2008/104/Ce. Le argomentazioni addotte fanno leva sulla **natura necessariamente "temporanea"** della somministrazione di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore. A tale lettura non è di ostacolo l'assenza di una disciplina nazionale che fissi detto limite temporale, la cui determinazione resta affidata al giudice.

 **Giovanni Ambrosio**

AVVOCATO GIUSLAVORISTA IN SALERNO – SPECIALIZZATO IN DIRITTO DEL LAVORO UNIVERSITÀ "LA SAPIENZA" ROMA

Il **Tribunale di Milano, con la sentenza n. 882 del 09 maggio 2023¹**, fornisce una nuova scrittura della disciplina in materia di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cd. *staff leasing*, stabilendo che il datore di lavoro non può avvalersi del medesimo lavo-

ratore in modo prolungato e continuativo in quanto in tale ipotesi l'attività lavorativa svolta in suo favore finisce col perdere il carattere "temporaneo" che il lavoro tramite agenzia deve necessariamente avere.

La sentenza sottolinea che la missio-

1 Est. Ghinoy.

ne a tempo indeterminato, così come prevista dalla legislazione italiana, ovvero senza la previsione di un termine ragionevole di durata, non è conforme al diritto eurounitario secondo cui **il lavoro tramite agenzia interinale è, e deve essere, sempre temporaneo.**

Difatti, la somministrazione a tempo indeterminato prevista dall'art. 30 del d.lgs. 81 del 2015 comporta una continuità delle prestazioni lavorative rese dal dipendente dell'agenzia interinale a favore del medesimo utilizzatore, il quale, di fatto, può fare affidamento sulla prosecuzione *sine die* del rapporto con il lavoratore, bypassando anche le limitazioni poste dalla disciplina nazionale sul contratto a tempo determinato senza assumere gli oneri correlati al contratto a tempo indeterminato.

Il Tribunale di Milano fa leva prima sulla **natura necessariamente temporanea dell'utilizzazione del medesimo lavoratore da parte dell'impresa utilizzatrice**, come emergente dai più recenti indirizzi interpretativi della Corte di Giustizia Ue e dalla Suprema Corte². Dalla necessaria temporaneità dello *staff leasing* ne fa poi derivare, per la relativa missione, l'applicabilità degli stessi limiti di durata e dello stesso regime di causalità previsti per il contratto di lavoro a termine.

Come se non bastasse, ritiene che le precedenti assunzioni a termine dello stesso lavoratore da parte dell'utilizzatore debbano sommarsi alla missione a tempo indeterminato ai fini del cal-

colo della durata massima della temporaneità e dei periodi in cui è consentita l'acausalità.

Conseguenza dell'impostazione, **se mancano la temporaneità e la causalità** dell'utilizzazione come sopra intese, è che la stipulazione del contratto di *staff leasing* sulla base della disciplina nazionale espone l'utilizzatore alla legittima pretesa del lavoratore somministrato al riconoscimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Applicando tali principi, ha ritenuto illegittima la missione a tempo indeterminato (e senza ragioni giustificative) di un lavoratore che in precedenza era stato assunto direttamente dall'utilizzatore con un contratto a termine acausale della durata di 12 mesi, dichiarando la sussistenza un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con quest'ultimo.

L'aspetto più preoccupante è che la lettura in questione è stata ribadita dal **Tribunale di Trieste** con la successiva sentenza del **14 novembre del 2023 n.190**³ e condivisa ancora dal **Tribunale di Milano** nella **recentissima sentenza del 16 gennaio 2024 n.90**⁴.

Tutte le sentenze pongono l'accento sulla necessità di provvedere ad un'interpretazione sistematica della disciplina della somministrazione, rispettosa dei principi in materia di apposizione del termine nei contratti di lavoro, desumibili dalla pluralità delle fonti europee.

2 Cass., sez. lav, 11 ottobre 2022, n. 29570; Corte di Giustizia Ue, 14 ottobre 2020, 3H c. KG, C-681/2018 e 17 marzo 2022, Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, C-232/20.

3 Est. Bortolami.

4 Est. Perillo.

Si afferma quindi un atteggiamento interpretativo attento all'individuazione e alla valorizzazione della funzione del termine nel contratto di somministrazione di lavoro, in rapporto alla quale viene ricostruito il complessivo quadro normativo. Si ritiene ragionevolmente doveroso non arrestarsi alla presa d'atto della mancata introduzione, nella legislazione domestica, del requisito della "temporaneità" delle utilizzazioni, posto che l'incompletezza od inadeguatezza dell'interventi legislativi di attuazione o armonizzazione ai dettami delle fonti europee⁵ non può tradursi nella privazione delle tutele e nel mancato riconoscimento di diritti accordati al lavoratore all'interno dell'ordinamento eurounitario.

Il Tribunale di Milano, richiamandosi all'obbligo di interpretazione conforme agli indirizzi della Corte di Giustizia, precisa che la verifica tesa all'accertamento della natura temporanea dell'utilizzazione — al fine di escludere intenti elusivi della disciplina europea — debba interessare sia la successione di contratti a tempo determinato sia la somministrazione a tempo indeterminato, atteso che quest'ultima, nei periodi di mancato invio in missione, assicura al lavoratore solamente l'indennità di disponibilità.

E tanto fa applicando allo *staff leasing* le limitazioni e le causali proprie del contratto a termine sulla base del seguente sillogismo: il limite temporale e le causali imposti ai contratti a tempo determinato sono quelli reputati dal

legislatore idonei ad evitare la precarizzazione del lavoratore; le utilizzazioni nello *staff leasing* che eccedano tali limiti non sono ragionevolmente "temporanee" poiché, parimenti, non escluderebbero la precarizzazione del lavoratore.

I corollari del ragionamento del giudice milanese (e di quelli che si sono pronunciati successivamente e negli stessi termini) sono quindi **l'automatica estensione allo *staff leasing* dei limiti e delle causali previsti per il lavoro a tempo determinato, la sommatoria dei periodi di missione in *staff leasing* con i periodi precedenti in cui il lavoratore ha prestato la sua attività alle dipendenze dell'utilizzatore anche in forza di contratti a termine diretti, la responsabilità dell'impresa utilizzatrice per la loro violazione con la sanzione di cui all'art.19 comma 1 bis del d.lgs.81 del 2015.**

È opinione di chi scrive che la recente giurisprudenza abbia sostanzialmente abrogato la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato prevista dall'art. 30 del decreto legislativo n.81 del 2015.

Difatti, dire che la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato deve essere temporanea non è solo una contraddizione in termini, è qualcosa in più. È la sostanziale abrogazione dello *staff leasing* previsto dal d.lgs. 81 del 2015. Le implicazioni di tale approdo, e soprattutto quelle del suo divenire orientamento, hanno reso vulnerabili le imprese utilizzatrici.

5 Il riferimento è alla disciplina della somministrazione di lavoro ex artt. 30 ss. del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, insufficiente ed inadeguata alla piena affermazione dei principi emergenti dalla Direttiva 2008/104/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa al lavoro tramite agenzia interinale del 19 novembre 2008, art.3, par.1, lett. da b) a e) ed art.5, par.5.

Difatti, molti (se non tutti) contratti di *staff leasing* sono acausali e sono stati preceduti da somministrazioni a

termine o da assunzioni a tempo determinato dello stesso lavoratore da parte dell'utilizzatore.

Le esternalizzazioni del lavoro

Il presente articolo rappresenta un breve focus sulle caratteristiche e i requisiti essenziali ai fini della legittimità, delle forme di esternalizzazione del lavoro costituite dall'appalto, la somministrazione e il distacco.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Le caratteristiche del sistema economico e di mercato degli ultimi decenni hanno spinto le aziende verso scelte strategiche orientate a forme di flessibilità dell'impiego dei fattori della produzione, tra cui il lavoro.

A tal fine, sono regolate dal nostro ordinamento alcune forme contrattuali che realizzano una dissociazione tra la figura del datore di lavoro formale (colui che è formalmente investito degli obblighi verso il lavoratore) e colui che ne utilizza di fatto le prestazioni. Le parti coinvolte, a seconda del tipo di istituto, sono obbligate ad una serie di prescrizioni che incidono sui rispettivi profili di responsabilità ai fini della corretta gestione dei rapporti in essere e ai fini della tutela del lavoratore.

Si tratta degli istituti dell'appalto, la somministrazione e il distacco, di cui di seguito si riportano, in sintesi, **le caratteristiche essenziali sotto il profilo della legittimità**, la cui carenza determina casi di irregolarità.

1. Appalto

Per appalto si intende il contratto con il quale un soggetto (appaltatore) con organizzazione di mezzi necessari e con gestione a proprio rischio (esercizio attività di impresa) assume l'incarico di compiere un'opera o un servizio a favore di un altro soggetto (appaltante) verso un corrispettivo. In tale ipotesi contrattuale, il lavoratore presta la propria attività lavorativa a favore dell'appaltante ma instaura il rapporto di lavoro con l'appaltatore, restando soggetto al suo potere gerarchico, direttivo, organizzativo e disciplinare. Affinché l'appalto sia considerato **"genuino"**, ovvero lecito, sono richiesti **tre elementi caratterizzanti**¹:

- l'organizzazione dei fattori produttivi necessari al compimento dell'opera o del servizio da parte dell'appaltatore;
- l'assunzione del rischio economico;
- l'esercizio del potere direttivo e organizzativo dell'appaltatore nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto;

la cui sussistenza può essere suppor-

¹ Art. 1655 c.c.; Art. 29 c. 1 D.Lgs 276/2003.

tata da elementi di carattere formale², a cui si aggiungono una serie di criteri di valutazione relativi al singolo requisito richiesto la cui incidenza può cambiare in relazione all'attività oggetto del contratto di appalto³, elaborati dalla giurisprudenza nel corso del tempo per accertare le ipotesi di intermediazione vietata nei rapporti di lavoro.

La mancanza di uno o più requisiti, sussumibili da alcuni elementi essenziali e sostanziali, configura la fattispecie di **appalto illecito** (non genuino), ovvero somministrazione illecita di lavoro (interposizione illecita), punito con la pena dell'ammenda di euro 50,00 nei confronti del committente e del pseudo-appaltatore per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione (art. 18 c. 5-*bis* D.Lgs. n. 276/2003). Se l'appalto in questione, oltre ad essere privo di requisiti ha anche finalità fraudolenta, si aggiungono le sanzioni previste in caso di somministrazione fraudolenta.

2. Somministrazione

Con il contratto di somministrazione⁴ il lavoratore subordinato assunto da un'agenzia di somministrazione (datore di lavoro), presta la propria attività

lavorativa in favore di un soggetto terzo.

Basato sulla combinazione di **due distinti rapporti contrattuali**, uno di tipo commerciale e uno di tipo subordinato, mette in relazione tre diversi soggetti: l'agenzia di somministrazione⁵ (somministratore), il lavoratore (sommministrato), e il soggetto terzo (utilizzatore) che utilizza la prestazione ed esercita il potere di direzione e controllo sulla prestazione lavorativa.

Il contratto di somministrazione può essere stipulato sia a tempo determinato e sia a tempo indeterminato⁶ (c.d. *staff leasing*). Gli adempimenti retributivi, contributivi e assicurativi sussistono in capo al somministratore.

L'esigenza di tutela che emerge nei confronti del lavoratore somministrato, impone tutta una serie di vincoli (relativi, tra gli altri, alla forma e al contenuto del contratto di somministrazione), nonché l'espressa previsione di divieti (es. di stipula) che se non rispettati, configurano ipotesi di somministrazione:

a. Somministrazione nulla: nel caso di violazione dell'obbligo della forma scritta⁷ del contratto di somministrazione, con la conseguenza che il rapporto di lavoro è costituito in

2 "[...] tra i quali: 1) iscrizione nel registro delle imprese, con particolare riguardo alla data, all'oggetto sociale, nonché al capitale sociale; 2) libro giornale e libro degli inventari; 3) date di assunzione, qualifiche e mansioni assegnate identificabili sul LUL; 4) rilascio di DURC". Circ. Min. Lav. n. 5 dell'11.02.2011.

3 Nei contratti di appalto di servizi (da quelli informatici o semplicemente di pulizia) caratterizzati da una prevalenza del lavoro rispetto all'apparato strumentale, assume particolare rilievo la verifica del requisito dell'autonomia dell'appaltatore nel coordinamento del personale impiegato.

4 Art. 30 D.Lgs 81/2015.

5 L'agenzia di somministrazione deve essere iscritta all'apposito albo istituito presso il Ministero del Lavoro (art. 4 c. 1-3 D.Lgs 276/2003).

6 La disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni (Art. 31 c. 4 D.Lgs 81/2015).

7 Art. 33 c.1 D.Lgs 81/2015.

capo all'utilizzatore⁸ dal momento in cui la violazione è accertata⁹.

b. Somministrazione irregolare: nei casi in avvenga in violazione delle disposizioni prescritte dalla legge ai fini della sua validità, ovvero nei casi di:

- mancato rispetto dei limiti numerici previsti per la somministrazione a tempo determinato e indeterminato¹⁰;
- mancata indicazione nel contratto di somministrazione degli elementi essenziali da inserire nel contratto di somministrazione¹¹;
- il ricorso alla somministrazione nei casi in cui è esplicitamente vietato¹².

In tali ipotesi, il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione¹³. Tutti i pagamenti

effettuati dal somministratore, sia a titolo retributivo e sia a titolo contributivo valgono a liberare l'utilizzatore dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata¹⁴.

c. Somministrazione fraudolenta: nei casi in cui in ricorso alla somministrazione avvenga *"ai soli fini elusivi di norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore"*¹⁵. È punita con la pena di un'ammenda a carico del somministratore e dell'utilizzatore pari a 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione¹⁶, ferme restando le sanzioni previste in caso di esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione¹⁷.

Il reato di somministrazione fraudolenta può configurarsi anche nelle ipotesi di:

- appalto illecito¹⁸ (pseudo-appalto);
- distacco irregolare, con elusione

8 Art. 38 c. 1 D.Lgs 81/2015.

9 Si aggiungono sanzioni amministrative pecuniarie ex art. 40 D.Lgs 81/2015.

10 Art. 31 commi 1 e 2 D.Lgs 81/2015.

11 Art. 33, co. 1 D.Lgs 81/2015, lettere a) estremi dell'autorizzazione, b) il numero dei lavoratori da somministrare, c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate, d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro.

12 Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi; presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni; da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi (art. 32 D.Lgs 81/2015).

13 Art. 38 c. 2 D.Lgs 81/2015. In tal caso trovano applicazione le disposizioni ex art. 6 L. n. 604 del 15 luglio 1966. Si aggiungono sanzioni amministrative pecuniarie ex art. 40 D.Lgs 81/2015.

14 Art. 38 c. 3 D.Lgs 81/2015.

15 Si ricorda che il reato di somministrazione fraudolenta è stato reintrodotta dalla L. n. 96/2018, di conversione del D.L. n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità).

16 Art. 38-bis D.Lgs n. 81/2015; Circ. INL n. 3 dell'11.02.2019.

17 Art. 18 c. 1 D.Lgs n. 276/2003.

18 Costituiscono elementi sintomatici di reato, il ricorso ad appalto illecito per eludere norme inderogabili relative: alla determinazione degli imponibili contributivi (art. 1, c. 1, D.L. n. 338/1989); ai divieti alla somministrazione di lavoro (art. 32, D.Lgs n. 81/2015); ai requisiti per la stipula del contratto (art. 32, D.Lgs n. 81/2015); a specifici limiti alla somministrazione (artt. 31 e 33, D.Lgs n. 81/2015).

della disciplina legale di cui all'art. 30 D.Lgs n. 276/2003;

- distacco transnazionale non autentico, art. 3 D.Lgs 136/2016.

3. Distacco

Il distacco si realizza nell'ipotesi in cui un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse¹⁹, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa²⁰. L'attività lavorativa del lavoratore distaccato presso il soggetto distaccatario può essere anche parziale (distacco parziale), continuando a rendere la restante parte di attività presso il datore di lavoro distaccante²¹. Il datore di lavoro distaccante resta responsabile, per tutta la durata del distacco, del trattamento economico, contributivo e normativo (applicazione del CCNL del distaccante) a favore del lavoratore distaccato. Conserva il potere disciplinare mentre **il potere direttivo subisce una riduzione** in merito alla direzione delle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, esercitata dal distaccatario.

I presupposti che rendono legittimo il distacco sono:

- la temporaneità del distacco, intesa come non definitività²²;
- l'interesse del distaccante²³, di tipo produttivo, riconducibile al buon andamento dell'impresa.

In difetto di tali requisiti, il distacco è illecito. Il lavoratore può agire, mediante ricorso giudiziale (preceduto dal tentativo di conciliazione ex artt. 410 e 411 c.p.c. presso la DPL), per la costituzione del rapporto di lavoro in capo al datore di lavoro distaccatario²⁴.

Le caratteristiche dell'interesse del distaccante, sono determinanti ai fini della differenziazione del distacco dalla somministrazione dove l'interesse del somministratore è collegato alla offerta di un servizio a scopo di lucro.

In assenza di tali requisiti, si configura una ipotesi di somministrazione illecita (irregolare), con conseguente costituzione del rapporto di lavoro in capo al datore distaccatario. Inoltre, distaccante e distaccatario sono puniti con la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. In caso di sfruttamento di minori è prevista la pena dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino a 300 euro al giorno per ogni minore²⁵.

In conclusione, è opportuno sottolineare

19 La giurisprudenza, ha chiarito che l'interesse deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto.

20 In origine tipizzata dalla giurisprudenza, la fattispecie del distacco è stata poi disciplinata dall'art. 30 D.Lgs 276/2003. È nullo il distacco disposto unicamente per finalità formative (Cass. civ. 14.04.2003, n. 10051).

21 Circ. Min. Lav. 15.01.2004 n. 3.

22 La durata del distacco è connessa con la sussistenza dell'interesse del datore di lavoro distaccante, pertanto, rileva la definizione delle finalità da perseguire con il distacco.

23 Il requisito dell'interesse è sempre esistente tra le imprese che fanno parte dello stesso gruppo (Min. Lav. Nota 20.01.2016 n. 1). Nei casi di distacco finalizzato ad evitare riduzioni del personale (art. 8, c. 3 D.L. 149/93) l'interesse del distaccante è preservare in forza i lavoratori a rischio di licenziamento.

24 Art. 30, c. 4-bis D.Lgs 276/2003; Min. Lav., nota 14.04.2005 n. 387

25 Art. 18, C. 5-bis D.Lgs 276/2003. La legge di Bilancio 2019 ha previsto un aumento degli importi delle ammende.

are che le tipologie contrattuali analizzate, comportanti forme di dissociazione tra il datore di lavoro formale e sostanziale, oltre ad essere oggetto di necessarie previsioni normative a tute-

le a garanzia del lavoratore, sono interessate da pronunce giurisprudenziali volte a definire ulteriormente i margini di azione (e di responsabilità) delle parti e i confini della loro applicazione.

La congruità della manodopera nei lavori edili

L'articolo si sofferma su una delle peculiarità del settore edile evidenziandone gli elementi che richiedono maggiore attenzione.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Il settore dell'**edilizia** è sempre stato caratterizzato da alcune peculiarità inerenti sia la gestione del rapporto di lavoro dipendente che l'assolvimento dell'obbligazione contributiva e/o assicurativa. Senza dimenticare la necessità di confrontarsi con le diverse **contrattazioni territoriali**, spesse volte molto diverse fra di loro, che influenzano anche la gestione dei rapporti con le Casse edili.

In tempi tutto sommato recenti il settore si è arricchito di una ulteriore peculiarità che richiede notevole attenzione (anche) da parte del Consulente del lavoro ossia la **verifica della congruità della manodopera** nell'ambito degli appalti.

Concetto già noto per chi si è occupato di lavoro edile in determinati territori, come ad esempio in Umbria per i lavori di ricostruzione post-sisma, la disciplina inerente la verifica della congruità trova origine nel D.M. n. 143 del 25.06.2021 a sua volta fondato sull'accordo fra le Parti sociali (ANCE / CGIL CISL UIL) stipulato in data 10.10.2020, e **si applica ai lavori pubblici, a prescin-**

dere dall'importo, ed ai lavori privati il cui valore risulti complessivamente di importo pari o superiore a 70.000 euro. Laddove si ricada nel campo di applicazione della predetta disciplina, al termine dei lavori sarà necessario procedere alla richiesta del certificato di congruità che potrà essere rilasciato dalla **Cassa edile territorialmente competente in base al luogo di esecuzione delle lavorazioni** previa verifica posta in essere confrontando le retribuzioni denunciate con il valore ricavato applicando all'importo dei lavori edili le relative **percentuali identificate dalla Parti sociali**. Nel caso in cui la manodopera sia congrua ovviamente nulla osta al rilascio del certificato di congruità con relativo "sblocco" degli eventuali pagamenti non ancora effettuati. *Ex adverso* nel caso in cui la manodopera denunciata non rientri nei limiti sopra calcolati l'impresa dovrà, **entro 15 giorni**, "giustificare" lo scostamento ovvero provvedere a regolarizzare la propria posizione nei confronti della Cassa edile integrando le somme versate, pena l'emissione del certifica-

to di regolarità con esito NON positivo che, oltre a bloccare il pagamento del saldo finale, comporterà conseguenze anche sul **DURC ex D.M. 30.01.2015**.

Ma come avviene, praticamente, la gestione della congruità? Nell'ambito della cooperazione fra le varie Casse edili è stato attivato il portale "**CNCE EdilConnect**" nel quale il committente, ovvero l'azienda appaltatrice, inserisce i dati del cantiere **prestando particolare attenzione alla corretta indicazione del valore complessivo dell'opera e dell'importo dei soli lavori edili** in quanto la verifica di congruità andrà effettuata solo su questa tipologia di lavorazioni. La procedura rilascia un **CUC – Codice Univoco Congruità di cantiere** che dovrà essere utilizzato nella compilazione delle denunce mensili Cassa edile da tutte le imprese presenti in cantiere in modo da "convogliare" su quello specifico cantiere tutte le informazioni inerenti i Lavoratori occupati. Allo stesso tempo il CUC servirà anche a denunciare eventuali artigiani senza dipendenti ovvero soci di società. Il portale EdilConnect consente l'inserimento dei cantieri anche ai così detti **general contractor**, seppur non esercenti attività edile, affinché possano censire il cantiere e comunicare il CUC alle imprese esecutrici. Stesso dicasi per i casi di **distacco** ovvero **somministrazione** nei quali l'Azienda distaccante ovvero somministratrice dovrà inserire all'intero del **MUT – Modello Unico Telematico** (ovvero software equivalente) il CUC al fine di "agganciare" la manodopera a quello specifico cantiere.

Come si può vedere la procedura è

particolarmente articolata anche perché non sempre i software delle varie Casse interloquiscono correttamente fra di loro e sovente ci si trova a gestire cantieri "duplicati" all'interno del portale (magari perché inseriti sia dal committente che dall'appaltatore ovvero perché un sub-appaltatore non trovandolo già censito lo inserisce di sua iniziativa) con conseguente difficoltà nel monitorare costantemente lo stato di avanzamento della manodopera. Allo stesso tempo l'introduzione della verifica di congruità richiede una maggiore attenzione in tutta la gestione del cantiere sin dalla predisposizione dei capitolati di appalto con la necessità, oltre che l'opportunità, di **correttamente distinguere quelle che sono le lavorazioni edili da quelle che non rientrano in tale tipologia** atteso che, come già avuto modo di evidenziare, la verifica di congruità va effettuata solo sulle lavorazioni edili. Non è poi da sottovalutare la problematica inerente **l'applicazione di contratti collettivi diversi da quello edile** in uno alla classificazione ai fini INPS in settori diversi dall'edilizia. Spesse volte vengono applicati contratti (ad esempio quello per i metalmeccanici) a personale che invece rientrerebbe (o potrebbe rientrare) nell'edilizia in quanto il ccnl ANCE / CGIL-CISL-UIL, nel dettagliare il campo di applicazione dell'accordo, indica che rientrano nello stesso anche *"tutte le altre attività comunque denominate connesse per complementarietà o sussidiarietà all'edilizia... quando il personale... (...elettrici...fabbristi...tubisti...) che vi è addetto è alle dipendenze di una impresa edile"*.

E qui ci sarebbe da disquisire (anche) sull'attuazione dell'art.39 Cost.

E se vogliamo aggiungere un ulteriore spunto di riflessione potremmo chiederci anche se il "famoso" limite percentuale alla stipula di **contratti di lavoro part time** (3% del persona-

le a tempo indeterminato) contenuto nell'art. 78 del ccnl industria edile sia ancora valido atteso che il contratto prevede che lo stesso si applica(va) *"nelle more dell'adozione dei criteri di congruità"* che è avvenuta, come ampiamente detto, già dall'anno 2021.

Retribuzione virtuale in edilizia e riduzione contributiva

Da una norma antielusiva ad una premialità per le aziende "virtuose"

 **Carla Napoletano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

In un settore che già per sua natura presenta caratteri di frammentarietà ed instabilità e che si è prestato a lungo a sospensioni simulate del rapporto di lavoro volte a pregiudicare il corretto assoggettamento a contribuzione previdenziale ed assistenziale, si inserisce lo speciale regime introdotto dall'art. 29 c.1 del D.L. n. 244/1995, convertito in l. n. 341/95.

Nello specifico, i **datori di lavoro** appartenenti al **settore edile**¹ sono tenuti ad assolvere agli obblighi contributivi ed assistenziali, non su una retribuzione rapportata alle effettive ore di lavoro, bensì all'orario normale di lavoro stabilito dalla contrattazione collettiva (40 ore settimanali).

Tale norma si applica a tutti i dipendenti in forza all'impresa edile, con esclusione dei dirigenti e del personale direttivo, non essendo gli stessi soggetti all'osservanza della normativa sull'orario di lavoro. Vi sono talune ipotesi di assenza e/o sospensione del rapporto

previste dalla legge che non prevedono l'assoggettamento a contribuzione².

Numerose sentenze della Corte di Cassazione affermano il carattere tassativo di tali ipotesi, non ammettendo la possibilità di accordi individuali tra le parti né tantomeno una libera scelta del datore di lavoro.

La **retribuzione "virtuale"** da denunciare ai fini contributivi (non anche ai fini fiscali), nel caso di mancata prestazione lavorativa per una causale diversa da quelle specificamente previste dalla norma, deve includere tutte le voci retributive aventi carattere di obbligatorietà e continuità, ivi compresi gli accantonamenti alla Cassa Edile, nonché gli altri contributi obbligatori dovuti alle predette Casse (imponibili questi ultimi nella misura del 15% del loro ammontare).

La contribuzione virtuale, al pari di quella ordinaria, va ripartita tra datore di lavoro e lavoratore. La suddetta disciplina non trova applicazione

1 Comprese le cooperative di produzione e lavoro, e con esclusione delle imprese impiantistiche del settore edile che applicano i contratti collettivi del settore metalmeccanico.

2 Art. 29 c. 1 D.L. 244/95; D.M. 16/12/96; Circ. INPS n. 209 e 269 del 1995.

nei contratti a chiamata; il Ministero del Lavoro, infatti, con interpello del 8/3/2006 prot. n. 2231, ha affermato la derogabilità del regime contributivo di tale tipologia contrattuale rispetto a quello previsto dall'art. 29 D.L. 244/95. Pertanto, il contributo sull'indennità di disponibilità, relativamente ai periodi di inattività del lavoratore edile, andrà calcolato sull'importo effettivamente percepito e non sulla retribuzione virtuale. Anche ai contratti di lavoro part-time non si applica la contribuzione virtuale, sempreché gli stessi non siano stati stipulati in violazione del limite contrattualmente previsto. Secondo quanto precisato dall'INPS con circ. n. 6/2010, infatti, in caso di violazione del limite percentuale di ricorso al lavoro part-time nel settore edile, oltre a configurarsi una inosservanza di disposizioni contrattuali che comporta la non spettanza dei benefici contributivi per i rapporti di lavoro in questione, sarà necessario applicare l'istituto della retribuzione "virtuale" agli stessi, calcolando pertanto la contribuzione come se il rapporto non fosse a tempo parziale.

Lo stesso **art. 29 D.L. 244/95**, in contrapposizione all'intento antielusivo rinvenibile nel c. 1, prevede al successivo **c. 2** una **riduzione contributiva** a favore delle aziende edili in possesso di regolarità contributiva attestata tramite DURC, in assenza di condanne passate in giudicato per violazioni in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente la data di applicazione dell'agevolazione, e che rispettino gli accordi e i contratti collettivi nazionali e locali, stipulati dai sindacati dei datori di lavoro e dei

lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. L'agevolazione consiste nella riduzione sui contributi dovuti a carico del datore di lavoro, con esclusione della contribuzione di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, dello 0,30% per il finanziamento dei fondi interprofessionali e delle eventuali misure compensative spettanti. **L'aliquota di riduzione è dell'11,50** (originariamente era il 9,50% ed era applicabile anche ai premi INAIL) e spetta esclusivamente in relazione ai **soli operai occupati per 40 ore a settimana** (escludendo, pertanto, gli impiegati e gli operai part-time). Il beneficio spetta anche laddove il mancato raggiungimento delle 40 ore settimanali sia imputabile ad una delle causali di esclusione dal calcolo della retribuzione "virtuale" esplicitamente previste, nonché, come precisato dalla circ. INPS n. 269/95, nei casi in cui la contribuzione sia stata raggugliata all'orario contrattuale ordinario, consentendo dunque di applicare la riduzione anche alla stessa contribuzione virtuale.

Annualmente è prevista una verifica da parte del Ministero circa la conferma o la rideterminazione della riduzione contributiva; **per l'anno 2023** il **Decreto Ministeriale** di conferma è stato emanato il **13/12/23** ed è stato pubblicato il 10/01/24. L'INPS è quindi intervenuto con **circ. n. 13 del 17/01/24** a disciplinare gli aspetti operativi relativi alla suddetta annualità. In particolare, i datori di lavoro entro il 15/05/2024 dovranno inviare telematicamente la richiesta di riduzione contributiva utilizzando il modulo **"Rid-Edil"** presente nella sezione

"comunicazioni *on-line*", nel cassetto previdenziale aziendale del sito istituzionale. In seguito al controllo automatizzato, in caso di esito positivo, viene attribuito il codice autorizzazione "**7N**" valido per il periodo da

01/2024 a 04/2024; dopodiché il datore di lavoro potrà esporre l'importo dello sgravio in UNIMENS utilizzando il cod. causale **L207** nell'elemento <AltrePartiteACredito> di <Denuncia-Aziendale>.

Il delicato intreccio tra malattia, comportamento e ferie: è illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comportamento in presenza di una richiesta di ferie da parte del lavoratore

Il contributo si sofferma sulla complessa questione della successione temporale degli istituti di malattia e ferie ai fini del computo del periodo di comportamento. L'occasione è data da una recente ordinanza della Sezione Lavoro che riafferma il principio per cui al lavoratore assente per malattia è consentito di mutare il titolo dell'assenza con la richiesta di fruizione delle ferie già maturate, al fine di sospendere il decorso del periodo di comportamento. La Cassazione motiva tale assunto sul rilievo della garanzia costituzionale del diritto alle ferie e, soprattutto, del fondamentale interesse del lavoratore a evitare, con la fruizione delle stesse, la possibile perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di comportamento. La pronuncia non è nuova nel panorama della giurisprudenza di legittimità, ma offre spunti molto utili ai fini della gestione degli innumerevoli riflessi pratici dei due istituti evocati, tracciando diversi scenari che meritano un approfondimento anche in ragione del possibile intreccio con altri istituti (ad es. l'aspettativa).

 **Giuseppe Gentile**

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

Il fatto e il pronunciamento giurisprudenziale

È utile, in primo luogo, descrivere brevemente il perimetro della questione

affrontata dai Giudici ermellini. Nei primi due gradi di giudizio veniva dichiarata l'illegittimità di un licenziamento irrogato per superamento del periodo

di comporta, motivata dall'erronea imputazione di cinque giorni di assenza che il datore di lavoro considerava di malattia, sebbene accordati a giorni di ferie. In specie, alla scadenza dell'ultimo periodo di malattia prolungata (per complessivi quasi due anni), il lavoratore aveva chiesto e ottenuto cinque giorni di ferie che anticipavano la chiusura aziendale per la pausa estiva; il datore di lavoro aveva, poi, imputato quei cinque giorni — risultati determinanti ai fini del superamento del periodo di conservazione del posto — ad un prolungamento della malattia deducendo così il licenziamento per superamento del periodo di comporta.

Nel ricorso per Cassazione il datore di lavoro ha lamentato la violazione della normativa legale e contrattuale sostenendo che, laddove tra la fine di una malattia e l'inizio di un'altra (entrambe debitamente certificate) vi siano dei giorni festivi o comunque non lavorativi, la malattia medesima deve presumersi come continuativa; a voler essere più precisi, in assenza di una prova offerta dal lavoratore in ordine alla capacità di poter prestare la propria attività nei giorni non lavorativi e non coperti da certificato, quei giorni di assenza devono essere imputati al congedo per malattia e dunque computabili ai fini della maturazione del periodo di comporta.

La Cassazione ha rigettato tale gravame: richiamando il proprio orientamento, ha infatti sostenuto che al lavoratore assente per malattia deve essere *consentita la facoltà di mutare il titolo dell'assenza con la richie-*

sta della fruizione di ferie, a patto che la richiesta avvenga in modo chiaro e tempestivo, che le ferie siano già state maturate e non ancora fruito dal lavoratore, e che la richiesta sia stata avanzata e accolta prima del superamento del periodo di comporta¹. La Corte chiarisce, però, che la facoltà del lavoratore di sostituire le ferie all'assenza per malattia, interrompendo così il decorso del comporta, resta non del tutto scevra da condizionamenti, permanendo il potere in capo al datore di lavoro, ex art. 2109 cod. civ., di stabilire la collocazione delle ferie in ambito annuale, temperando le proprie esigenze con gli interessi della persona del lavoratore.

Alcune osservazioni: le valutazioni cui è tenuto il datore di lavoro

Il primo rilievo è che va esclusa una incompatibilità assoluta tra ferie e malattia: in casi come quelli *de qua*, infatti, non sarebbe costituzionalmente fondato precludere il diritto alle ferie in ragione delle condizioni psico-fisiche inidonee al loro pieno godimento — non potendo operare, a causa della probabile perdita del posto di lavoro conseguente al superamento del comporta, il criterio della sospensione delle stesse e del loro spostamento al termine della malattia — proprio perché si renderebbe impossibile la effettiva fruizione delle ferie.

La pronuncia offre, quindi, una lettura molto bilanciata degli equilibri sottesi agli istituti della malattia e delle ferie. Se cioè, *da un lato*, dopo aver statui-

¹ Cfr. Cass. n. 15954/2001; Cass. n. 5521/2003; Cass. n. 21385/2004; e più di recente ancora Cass. n. 8834/2017.

to il principio di legittimo affidamento del lavoratore nel diritto di mutare l'assenza per malattia in ferie al fine di scongiurare il rischio di superamento del periodo di comporto, si affretta a chiarire che tale diritto non è incondizionato, in quanto pur sempre sotteso al potere datoriale di determinazione della migliore collocazione temporale delle ferie ai sensi dell'art. 2109 c.c.; *da un altro lato*, ritiene tale determinazione datoriale non libera.

Al datore di lavoro è generalmente riservato il *diritto di scelta del «tempo» delle ferie*, «tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro»: in tale armonizzazione egli non può, però, prescindere da una *valutazione adeguata della posizione del lavoratore*, specie se esposto alla scadenza del periodo di comporto. Il datore può, cioè, legittimamente rifiutare la richiesta avanzata dal lavoratore allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporto, sulla scorta di esigenze aziendali assorbenti, ma resta onerato della prova di aver tenuto conto, nell'assumere tale decisione, del rilevante e *fondamentale interesse del lavoratore ad evitare*, in tal modo, la *possibile perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di comporto*.

L'intreccio con l'istituto contrattuale dell'aspettativa non retribuita

In tale contesto, va però ricordato che sulla scorta di una risalente pronuncia delle Sezioni Unite, la giurisprudenza maggioritaria da tempo ha chiarito che

*il dovere del datore di lavoro di prendere in debita considerazione il fondamentale interesse del lavoratore ad evitare la perdita del posto di lavoro e, perciò, ad imputare a ferie un'assenza per malattia, con onere, in caso di mancato accoglimento della richiesta, di dimostrarne i motivi, non è configurabile allorquando il lavoratore possa usufruire di altre regolamentazioni legali o contrattuali che gli consentano di evitare la risoluzione del rapporto per superamento del periodo di comporto, e in particolare, del collocamento in *aspettativa*, ancorché non retribuita².*

Qualora, cioè, i contratti collettivi prevedano — a favore del dipendente assente per malattia, che stia per superare il periodo di comporto — la possibilità di chiedere la collocazione in *aspettativa non retribuita* per un periodo determinato, secondo l'indirizzo corrente il lavoratore vanterebbe un *vero e proprio diritto* nei confronti del datore di lavoro a invocare l'istituto. Circa il momento in cui si perfezionerebbe tale prerogativa, in giurisprudenza viene confermata la tesi per cui la richiesta da parte del lavoratore debba avvenire *prima della scadenza del periodo di comporto*, anche se taluni contratti collettivi prevedono la facoltà di chiedere l'*aspettativa* anche successivamente alla scadenza del periodo di malattia, ma prima del licenziamento, individuando in capo al datore di lavoro un vero e proprio obbligo di concessione in favore del lavoratore che ne abbia fatto richiesta³.

² Cass. Sez. Un., n. 14020/2001.

³ Cfr. art. 51 CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati multiservizi 31 maggio 2011. Ma più di recente, cfr. art. 40, CCNL Aziende Artigiane Settore Pulizie e Servizi. 29 gennaio 2021.

La tutela della (dis)parità di genere, molto rumore per nulla (o quasi)?

La Parità di Genere sta diventando un tema rilevante nel mondo del lavoro e nella vita delle Imprese. La normativa italiana, recependo quella europea, inserisce premialità e vincoli anche in fase di gara pubblica per gli operatori economici. Ma questi vincoli, specie in alcuni settori (es. edilizia ed infrastrutture), sono realmente incisivi ed attuabili in taluni contesti?

 **Pierluigi Lanzarotti**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Negli ultimi anni abbiamo assistito a un rafforzamento del concetto degli appalti pubblici come uno strumento volto non solo ad acquisire beni e servizi necessari all'amministrazione, ma anche a perseguire, strategicamente, finalità ulteriori e di più ampio respiro. In tal senso, infatti, sono state introdotte importanti misure nella disciplina degli appalti pubblici, tra cui gli interventi diretti a promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere previsti dall'art. 47 del decreto "PNRR-Semplificazioni"¹.

Tali misure, in origine applicate solo alle procedure finanziate con le ri-

sorse del PNRR, sono state estese, in maniera generalizzata, a tutte le gare dall'allegato II.3 del nuovo Codice degli Appalti², **che di fatto riproduce fedelmente l'art. 47, D.L. n. 77/2021.**

Tra i requisiti necessari per la partecipazione alle gare, la normativa prevede, ad esempio, l'obbligo per le aziende con più di 50 dipendenti di trasmettere, a pena di esclusione dalla gara, al momento della presentazione dell'offerta, una copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (e per gli operatori economici di minori dimensioni di consegnare una relazione di genere dopo l'aggiudicazione), **nonché l'assunzione di impegni finalizzati ad incrementa-**

1 D.L. 31 maggio 2021, n. 77, conv. con mod. dalla l. 29 luglio 2021, n. 108.

2 D.Lgs 36/2023.

re l'occupazione di donne e giovani³; inoltre, le amministrazioni possono incentivare l'adozione di misure di promozione della parità di genere inserendo nei bandi di gara appositi criteri premiali.

È palesemente evidente la volontà, che le misure in esame esprimono, nell'orientare la leva pubblica, attraverso le previsioni riguardanti le commesse pubbliche, verso obiettivi di parità di genere, segnando un impegno assai rilevante per il "peso" dell'amministrazione pubblica come operatrice economica, anche se, nell'ambito degli appalti pubblici, c'è da dire che gran parte dei lavori sono connessi ad attività che si svolgono nell'edilizia e nelle infrastrutture, ovvero, la costruzione di edifici pubblici, la realizzazione e manutenzione di strade, ponti, viadotti, tunnel, etc. Ed è, a noi ben noto, che l'industria delle costruzioni è stata ed è, tradizionalmente, un settore maschile, una condizione motivata, tra l'altro, dal fatto che siamo in presenza di lavori fisicamente impegnativi. A confermarlo anche il Ministero del Lavoro che, di concerto con il Dicastero dell'Economia, con il recente Decreto 20 novembre 2023, n.365, ha evidenziato, alla luce delle specifiche elaborazioni effettuate dall'ISTAT⁴, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno 25 punti percentuali rispetto alla media nazionale annua del 2022. In tale contesto, ma non

c'è da stupirsi, il settore dell'edilizia si caratterizza per un tasso accertato di occupazione maschile, nelle mansioni operaie, pari al 97,5%.

In altri termini, il raggiungimento della percentuale, riservata alle quote rosa, del 30% delle nuove assunzioni non può che trovare grande difficoltà in un contesto occupazionale ed in un settore, come quello dell'edilizia, così come fotografato dal Decreto sopra citato.

Profila un ulteriore cono d'ombra nella facoltà, da parte delle S.A., di **soprasse-dere** nei casi in cui "l'oggetto del contratto, la tipologia o la natura del progetto o altri elementi puntualmente indicati ne rendano l'inserimento **impossibile** o contrastante con obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità dei servizi". Il che viene frequentemente invocato quando l'oggetto dell'appalto riguarda lavori edili e di costruzione.

Va evidenziato, inoltre, che gli impegni finalizzati ad incrementare l'occupazione di donne e giovani valgono solo **"sui livelli di occupazione aggiuntiva nell'esecuzione dei lavori, e quindi prescindono dalla struttura occupazionale in essere"** che viene, quasi sempre, tutelata da specifiche clausole sociali di riassorbimento indirizzate a favorire la continuità e la stabilità occupazionale del personale e che, di fatto, limitano, nella maggior parte dei casi, il ricorso ad eventuale occupazione aggiuntiva. Pertanto, al netto degli obblighi previsti per legge, il successo di queste

3 Le Stazioni Appaltanti prevedono nella *lex specialis* l'obbligo per gli operatori di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30 per cento delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile.

4 In attuazione dell'art. 2, punto 4, lett. f) del Regolamento (UE) n. 651/2014.

misure, volte a garantire una maggiore inclusione di minoranze e donne nei contratti pubblici, promuovendo l'uguaglianza di opportunità e il rispetto

dei diritti di tutti i lavoratori dipenderà, soprattutto, dalla corretta applicazione e sensibilità delle amministrazioni pubbliche.

L'orario di lavoro del personale viaggiante nel settore dell'autotrasporto

L'articolo analizza le peculiarità dell'orario di lavoro degli autisti.

 **Ivo Amodio**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Nel settore dell'autotrasporto, le norme generali in materia di orario di lavoro sono integrate da particolari e specifiche disposizioni legislative, mirate all'obiettivo di tutelare sempre più la salute e la sicurezza delle persone e la sicurezza stradale.

In generale, per orario di lavoro *si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni*¹. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro².

Il **D.Lgs. 234/2007**, in recepimento del **Regolamento della Comunità Europea 15/03/2006 n. 561/2006**, detta le regole in materia sociale nel settore dei trasporti su strada.

Lo scopo del Regolamento Europeo è quello di armonizzare le condizioni di concorrenza fra diversi modi di traspor-

to terrestre, con particolare riguardo al trasporto su strada, nonché di migliorare le condizioni di lavoro e la sicurezza stradale. Per raggiungere lo scopo, sono stati normati i periodi di guida, la durata delle interruzioni e i periodi di riposo per i conducenti che effettuano il trasporto di persone e di merci su strada.

Il Decreto sopra citato, all'art. 3 specifica che per orario di lavoro deve intendersi ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il **lavoratore mobile** è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività.

In via estremamente esemplificativa per normale orario di lavoro si intende il periodo in cui il lavoratore è dedicato:

1. Alle attività di guida;
2. Ad attività di carico e scarico;
3. Ad attività di pulizia dei mezzi;
4. A qualsiasi altra attività attinente il rapporto di lavoro.

1 Art. 1 c,2 lett.a) D.Lgs. 66/2003.

2 Art.4 c.1 D.Lgs. 66/2003.

Sono esclusi dal normale orario di lavoro:

- I periodi di interruzione obbligatoria della guida durante il turno di lavoro;
- I riposi intermedi;
- I periodi di riposo;
- I tempi di disponibilità, per cui il lavoratore riceve solo un indennizzo attraverso la trasferta.

Per ragioni di sintesi, per il dettaglio, si rimanda all'art. 3 del D.Lgs. 234/2007.

La durata dell'orario di lavoro per il personale viaggiante è fissata in 39 ore settimanali, in ogni caso non potrà superare le quarantotto ore, esteso a sessanta ore solo se, nella media dei quattro mesi, le ore di lavoro non superano il limite di quarantotto ore settimanali.

Nel caso in cui il lavoratore mobile preste attività per più datori di lavoro, sarà onere di ogni singolo datore chiedere in forma scritta il numero delle ore lavorate dal dipendente presso altri soggetti al fine di garantire il rispetto del limite massimo di prestazione lavorativa.

Il Regolamento CE³ disciplina i periodi di guida giornaliero/settimanale:

Il periodo di guida giornaliero non deve superare le 9 ore, estendibile a 10 per un massimo di due giorni a settimana. Dopo un periodo di guida di 4 ore e 30 minuti il conducente deve osservare un'interruzione di almeno 45 minuti, a meno che non inizi un periodo di riposo; in alternativa è consentita un'interruzione di almeno 15 minuti, seguita da una di 30 minuti. Durante l'interruzione non può essere prestata alcuna attività lavorativa.

Il periodo di guida settimanale, inteso dalle ore 0.00 del lunedì alle ore 24.00 della domenica, non deve superare le 56 ore, posto l'ulteriore limite, per il periodo bisettimanale, di 34 ore di guida nella settimana successiva a quella ove si sia guidato per 54 ore.

Il lavoro notturno non può superare le dieci ore per ciascun periodo di ventiquattro ore⁴.

Il CCNL Autotrasporto Merci e Logistica, in virtù delle previsioni contenute nell'art. 4 del D.Lgs. 234/2007, è intervenuto, all'art. 11 bis, disciplinando, in deroga, l'orario di lavoro del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue.

Il citato CCNL prevede che agli autisti inquadrati nella qualifica 3, lettere A, B, C e nella qualifica 2 lettere E, F, impiegati in mansioni discontinue, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, sia applicato il limite **dell'orario ordinario di lavoro in 47 ore settimanali**.

L'applicazione del regime orario di 47 ore di lavoro ordinario settimanale per il personale viaggiante di cui sopra, potrà essere applicata anche ai conducenti con la qualifica 2, lettera D, dopo apposita comunicazione alle OO.SS. competenti territorialmente stipulanti il presente c.c.n.l., o all'Ente bilaterale di settore, attestante la sussistenza delle condizioni previste.

Ai conducenti c.d. discontinui, la durata media della settimana non può superare le 58 ore. La durata massima della

³ 561/2006.

⁴ Art.7 D.Lgs. 234/2007.

settimana lavorativa può essere estesa a 61 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali.

Particolare importanza al riguardo riveste la contrattazione aziendale, difatti con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. stipulanti il CCNL (FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI), sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario.

Il riconoscimento della discontinuità nello svolgimento della prestazione lavorativa acquisisce particolare rilievo con riferimento al trattamento retributivo dovuto al personale viaggiante, che resterà ordinario, fino alla 47/a ora settimanale.

Al fine di monitorare il corretto rispetto dei tempi di lavoro del personale viaggiante, il Regolamento CE ha introdotto l'obbligo di installazione a bordo dei mezzi del tachigrafo, dal 2006 esclusivamente in forma digitale/elettronica.

L'obbligo di installazione del cronotachigrafo vale sui:

- Veicoli commerciali per il trasporto merci con massa complessiva a pieno carico superiore a 3,5 tonnellate;
- Veicoli per il trasporto di persone — NCC o di corse fuori linea — con un

numero di posti superiore a 9, incluso il conducente;

- Autobus di linea internazionali su percorsi superiori a 100 Km e capolinea distante più di 50 Km.

Sempre nell'ottica di tutelare sempre più la salute e la sicurezza delle persone e la sicurezza stradale, i controlli sulla strada sono molto frequenti, con un regime sanzionatorio severo, coerente con l'obiettivo della normativa.

Le violazioni del Codice della Strada per la mancata osservanza delle norme contenute nel regolamento CE 561/2006, possono colpire autonomamente sia il conducente che l'impresa in base alla natura dell'infrazione. Alcune infrazioni sanzionate al conducente, possono prevedere la responsabilità in solido dell'impresa o anche all'applicazione di ulteriore sanzione a carico di quest'ultima.

Per la valutazione della responsabilità dell'impresa, entra in gioco il rispetto degli obblighi di formazione e informazione, controllo e organizzazione nei confronti dell'autista⁵, come espressamente previsto dal Ministero dell'Interno⁶.

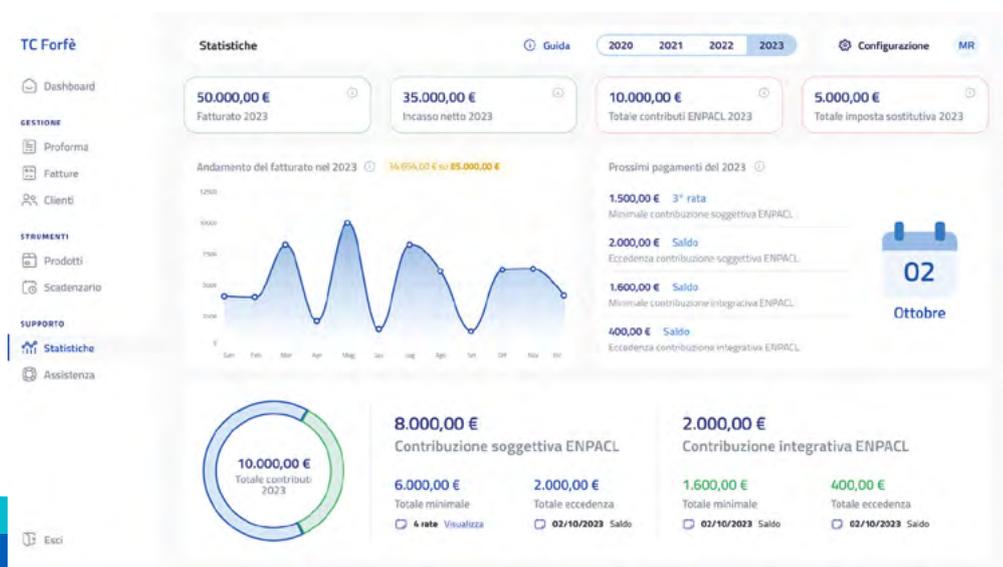
Pertanto, particolare attenzione dovrà osservare il datore di lavoro nella gestione della documentazione prescritta e nell'organizzazione aziendale.

5 Decreto dirigenziale del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti prot.n. 215 del 12 dicembre 2016.

6 Circolare n. 300/A/2438/17/111/20/3 del 24 marzo 2017.

TC Forfè

La gestione della fatturazione per Consulenti del Lavoro in regime Forfettario senza stress.



TC Forfè è la nuova soluzione TeleConsul per la gestione della fatturazione dei Consulenti del Lavoro in regime forfettario.

Una piattaforma software in cloud che consente di:

- creare fatture e generare file .XML per relativo invio elettronico tramite servizio sul portale dell'AdE;
- gestire le anagrafiche dei clienti e calendarizzare le scadenze;
- monitorare e calcolare i contributi, secondo i parametri forniti dall'Ente "Nazionale di Previdenza dei Consulenti del Lavoro (ENPACL);
- effettuare analisi delle metriche e insight utili sulla P.IVA Forfettaria del Consulente.

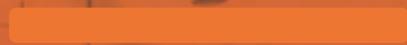


SCOPRI LE OFFERTE ESCLUSIVE
DEDICATE AGLI ISCRITTI AL CPO DI NAPOLI

Per maggiori informazioni
clicca qui



FISCO E TRIBUTI



Decreto legislativo n. 220 del 30 dicembre 2023 di riforma del processo tributario: l'abrogazione dell'istituto del reclamo – mediazione con decorrenza dal 4 gennaio 2024

L'articolo analizza le criticità della mediazione tributaria istituita nel 2011 e le motivazioni dell'abrogazione ad opera del Decreto legislativo n.220/2023 di riforma del processo tributario.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

L'art. 19 della Legge delega per la riforma fiscale, n. 111 del 9 agosto 2023, recante *"Principi e criteri direttivi per la revisione della disciplina e l'organizzazione del contenzioso tributario"* aveva previsto la necessità di una rivisitazione degli istituti a finalità deflattiva, operanti nella fase antecedente la costituzione in giudizio ex art. 23 del D.Lgs. 546/92, ai fini del massimo contenimento dei tempi di conclusione della controversia tributaria¹.

All'uopo, il D.Lgs. n.220 del 30 dicembre 2023, pubblicato in G.U. n. 2 del 3 gennaio 2024, recante *"Disposizioni in materia di contenzioso tributario"* ha dato abbrivio alla delega ricevuta con

particolare riguardo alla riorganizzazione degli aspetti processuali del contenzioso e ciò, dopo che la l. 130/2022 aveva già apportato notevoli modifiche con effetti di natura strutturale e ordinamentale nell'ottica di (ri)qualificare l'organo giudicante.

Orbene, tra le novità di maggior rilievo, il decreto in commento, ai sensi dell'art. 2, comma 3, lett. a), ha abrogato la procedura del reclamo -mediazione² ex art. 17-bis, D.Lgs. 546/92 a decorrere dal 4 gennaio 2024.

Si ricorda che la mediazione tributaria, intesa quale strumento deflattivo del contenzioso, si applicava alle controversie di valore non superiore a 50.000

1 Vd. art.4, comma 1, lett. h), D.Lgs. n. 220/2023 relativo al potenziamento dell'istituto dell'autotutela.

2 Istituto introdotto ad opera del dl 6 luglio 2011, n.98, art. 39, comma 9, convertito in l. 15 luglio 2011, n. 111.

euro, relative a tutti gli atti impugnabili, individuati dall'art. 19 del D.lgs. n. 546/1992: in tale ipotesi, il ricorso produceva gli effetti del reclamo e poteva contenere una proposta di mediazione con rideterminazione dell'ammontare della pretesa. Fino al 31 dicembre 2015, la mediazione tributaria era stata applicata ai soli atti emessi dall'Agenzia delle entrate e notificati a partire dal 1° aprile 2012. A decorrere dal 1° gennaio 2016, a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 156/2015, la mediazione è stata applicata anche alle controversie relative all'Agenzia delle dogane e dei monopoli, agli enti locali e all'agente e ai concessionari della riscossione.

In tal guisa, la controversia non era procedibile fino alla scadenza del termine di 90 giorni dalla data di notifica, termine entro il quale doveva essere anche conclusa la procedura di mediazione. Decorsi i 90 giorni, nel termine dei successivi 30 giorni, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n.546/1992 il contribuente, a pena di inammissibilità, doveva procedere all'iscrizione a ruolo e costituirsi in giudizio.

L'istruttoria relativa al procedimento di mediazione era attribuita, solitamente, agli uffici legali istituiti presso ciascuna Direzione regionale o provinciale, mentre per gli uffici provinciali dell'Agenzia, il riferimento era costituito da apposite strutture di *staff*, alle dirette dipendenze del direttore, senza perciò la necessaria presenza di un mediatore terzo.

In definitiva, l'obiettivo del legislatore

del 2011, di decongestionare il volume dei ricorsi ed il lavoro delle Corti di giustizia, introducendo una sorta di primo vaglio amministrativo con finalità conciliative, preventive rispetto alla fase processuale, si è rivelato, nella maggioranza dei casi, assolutamente irraggiungibile e fizioso. Con ciò determinando una inutile fase spuria e dilatoria del procedimento, il più delle volte utile soltanto ad esaminare le controdeduzioni dell'Ufficio prima della costituzione in giudizio del contribuente.

Ebbene, se *prima facie* l'abrogazione dell'istituto del reclamo-mediazione può apparire limitativa di una possibilità (comunque) offerta al contribuente di risoluzione anticipata della controversia, è possibile motivare la scelta del legislatore in ossequio al contenuto delle modifiche allo Statuto dei diritti del contribuente ad opera del D.Lgs. n. 219 del 30 dicembre 2023 che hanno contribuito:

- al rafforzamento dell'istituto dell'**autotutela**³ che (nella *ratio* della norma rinnovata) assume ora natura obbligatoria e vincolata;
- alla fissazione di un principio "innovativo" secondo il quale tutti gli atti autonomamente impugnabili dinanzi agli organi della giurisprudenza tributaria saranno preceduti, a pena di annullabilità, da un **contraddittorio**⁴ informato ed effettivo (contraddittorio preventivo);

Nella stessa direzione, sia la l. 130/2022 che aveva favorito l'isti-

3 Vd. art. 7-bis, l. 27 luglio 2000, n.112 (Annullabilità degli atti dell'amministrazione finanziaria).

4 Vd. art. 6-bis, l. 27 luglio 2000, n. 112 (Principio del contraddittorio).

tuto della **conciliazione giudiziale**⁵ e sia la nuova disciplina contenuta nel decreto in commento che ha ulteriormente allargato il campo di applicazione della proposta di conciliazione⁶ che può essere **formulata d'ufficio dalla Corte**, tenendo conto della sussistenza di precedenti giurisprudenziali in merito all'oggetto del giudizio.

Quanto alla operatività dell'abrogazione dell'istituto in questione, dopo le prime perplessità sorte in relazione alla data del 4 gennaio 2024 qua-

le spartiacque tra vecchia e nuova disciplina ed in assenza di una norma transitoria, il MEF⁷, in ossequio al principio del *tempus regit actum*, ha chiarito che la novella normativa opera per i ricorsi tributari di valore fino a 50.000 euro, notificati agli enti impositori e ai soggetti della riscossione a partire dal 4 gennaio 2024. Pertanto, per i predetti ricorsi notificati fino al 3 gennaio 2024, continuano ad applicarsi le disposizioni dell'art. 17-bis, del D.Lgs. n. 546/92, in vigore fino alla medesima data.

5 Vd. art. 48-bis.1, D.Lgs. n.546/92, sulla conciliazione proposta dalle Corti di giustizia.

6 Vd. art.1, D.Lgs. n.220/2023, sulla conciliazione fuori udienza applicabile anche alle controversie pendenti in Cassazione.

7 Vd. Comunicato n.13 del 22 gennaio 2024, Ministero dell'economia e delle Finanze

Impugnabilità delle ordinanze cautelari

Le nuove disposizioni in materia di contenzioso tributario introducono la possibilità di impugnazione delle ordinanze cautelari rigettate in prima istanza.

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

Il diritto processuale tributario ha registrato, negli ultimi anni, innovazioni di grande portata e, da ultimo, la recente legislazione in materia di riforma fiscale ha interessato anche il contenzioso tributario e le relative procedure di tutela cautelare.

La tutela cautelare

Si rammenta preliminarmente che la tutela cautelare nell'ambito del processo tributario, mutuando quanto disciplinato nell'ambito del processo

gioni, la sospensione dell'atto esattivo. Tale opportunità difensiva ha assunto un rilievo tanto più elevato nell'ultimo decennio in seguito all'accelerazione dell'azione esecutiva scaturita dall'introduzione della norma² che ha attribuito all'atto di accertamento la peculiarità di costituire altresì intimazione all'adempimento, conferendo allo stesso la duplice funzione di atto di accertamento e di riscossione.

Fasi dell'accertamento e dell'avvio dell'esecuzione forzata:

FINO AL 20 SETTEMBRE 2011	A PARTIRE DAL 1° OTTOBRE 2011
Notifica accertamento	Notifica accertamento con intimazione ad adempiere
Formazione del ruolo	
Notifica cartella di riscossione	Esecuzione
Esecuzione	

civile, fu introdotta nell'anno 1992¹ per riconoscere al contribuente il diritto di richiedere, al ricorrere di motivate ra-

La mera impugnazione dell'atto di accertamento (ricorso alla Corte di Giustizia), difatti, non comporta au-

1 Art. 47, D.Lgs. 31 dicembre 1992, n.546.
2 L'art. 29, D.L. 31 maggio 2010, n.78 introduce tale fattispecie in relazione agli atti (relativi a IRPEF, IRES, IRAP, IVA) notificati a partire dal 1° ottobre 2011. Gli atti di accertamento relativi ad imposte locali assurgono alla funzione di titolo esecutivo solo a partire dal 1° gennaio 2020 (art. 1, co. 792, l. 27 dicembre 2019, n.160).

tomaticamente la sospensione della procedura esecutiva che, pertanto, potrebbe ben essere avviata dall'Amministrazione finanziaria in attesa del giudizio di merito.

A garanzia dei diritti del contribuente è pertanto previsto il ricorso a tale istituto difensivo per richiedere la sospensione dell'esecuzione dell'atto, ma esclusivamente qualora lo stesso contribuente sia in grado di argomentare il danno grave ed irreparabile che deriverebbe dall'eventuale pignoramento (*periculum in mora*).

Nella fattispecie è data possibilità al ricorrente di esporre e rappresentare eventuali conseguenze, danni e pregiudizi, non reversibili, derivabili dall'immediata esecuzione dell'atto (documentando, ad esempio come l'eventuale prelievo coatto possa determinare un successivo stato di insolvenza, una mancanza di liquidità necessaria alla continuità aziendale, un rischio di fallimento ecc....).

Procedimento di proposizione dell'atto di tutela

L'istanza di tutela cautelare, che può essere proposta indistintamente nel medesimo atto di ricorso/impugnazione dell'atto impositivo o con atto separato da notificare alla controparte, dovrà tuttavia rispettare il requisito del "*fumus boni iuris*" ovvero il principio della "parvenza del buon diritto" che mira a limitare il ricorso all'istituto difensivo per motivazioni che non possano apparire palesemente infondate

e/o avanzate con il mero pretesto di procrastinare un esborso tributario.

Il Presidente della Corte di Giustizia Tributaria è tenuto a fissare la data di trattazione dell'istanza (non oltre il trentesimo giorno dal deposito in segreteria) che non potrà coincidere con l'udienza nella quale verrà trattato il merito della controversia e, nei casi di eccezionale urgenza, può disporre una provvisoria sospensione (fino alla pronuncia della collegio o del giudice monocratico), con proprio decreto motivato, fissando l'udienza di trattazione del merito entro i successivi 90 giorni.

Le novità

A far data dal 4 gennaio scorso, l'ordinanza cautelare può essere impugnata dalle parti, **entro il termine di quindici giorni**³, innanzi:

- la medesima **corte di giustizia tributaria di primo grado in composizione collegiale**, se respinta in prima istanza **dal giudice monocratico** (organo giudicante per controversie fino a 5.000 euro);
- la **corte di giustizia tributaria di secondo grado**, se respinta in prima istanza dal **collegio della corte di giustizia tributaria di primo grado**.

Non risultano ulteriormente impugnabili le ordinanze deliberate in tale secondo grado di giudizio, fermo restando la possibilità di revoca o modifica del provvedimento cautelare qualora siano mutate le circostanze che lo hanno determinato⁴.

Le funzionalità della piattaforma del

3 Il termine decorre dalla comunicazione dell'ordinanza da parte della segreteria della Commissione Tributaria.

4 Le ipotesi di revoca o modifica sono esaminate su istanza motivata di parte.

processo tributario telematico (PTT)⁵ risultano già implementate per il deposito telematico delle impugnative da proporre avverso le ordinanze cautelari delle Corti di Giustizia di primo grado⁶.

Definizione del giudizio

Una semplificazione ancora più consistente viene introdotta con il nuovo art. 47-ter del d.lgs. 546/1992, che disciplina la definizione del giudizio in esito alla domanda di sospensione.

In ossequio ai principi di semplificazione e di economia processuale, viene sancita la possibilità, anche nel processo tributario, di poter definire la causa in sede di decisione della domanda cautelare, componendo una sentenza in forma "semplificata" qualora sia ravvisabile manifestamente la fondatezza, la procedibilità e l'ammissibilità del ricorso (ovvero ne sia ravvisata chiaramente l'infondatezza, l'inammissibilità o l'improcedibilità) eventualmente facendo riferimento anche alla riconducibilità del caso a precedenti pronunce.

È tuttavia necessario che l'organo giudicante accerti la completezza dell'istruttoria e del contraddittorio e che sia stata data audizione alle parti e

rispettato il termine minimo di venti giorni dall'ultima notificazione del ricorso.

Quanto sopra salvo richiesta di parte di proposizione di motivi aggiunti, di integrazione del contraddittorio o di verifica della giurisdizione.

Conclusioni

La semplificazione del contenzioso tributario perseguita con le norme recentemente approvate non può che essere valutata positivamente e, nello specifico, la previsione di un ulteriore grado di giudizio delle istanze cautelari va accolta in ottica favorevole al contribuente che potrà fruire di ulteriore strumento di tutela in caso di diniego in prima istanza.

Non può tuttavia escludersi che tale riforma possa anche produrre un effetto diametralmente opposto a quello ipotizzato dal Legislatore qualora l'Agenzia delle Entrate intendesse avvalersi della possibilità di impugnare le ordinanze cautelari di prima istanza, a difesa di un presunto danno erariale configurabile dalla sospensione dell'azione esecutiva (che potrebbe tuttavia avere una ragione esclusivamente in relazione a contenziosi di ingente valore).

5 <https://www.dgt.mef.gov.it/gt/processo-tributario-telematico-ptt-sigit>.

6 Comunicato del Dipartimento della Giustizia Tributaria del MEF del 1° febbraio 2024.

Concordato Preventivo Biennale, nuovo strumento di compliance?

Nel generale restyling del rapporto fisco -contribuente si aggiunge un ulteriore tassello, che potrebbe costituire un valido strumento di compliance.

 **Luigi Carbonelli**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Prende sempre più forma la delega ricevuta dal Governo con la l. 111/2023 di riordino della normativa tributaria. Nel corso del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2024, infatti, è stato licenziato il testo poi pubblicato in G.U. 43 del 21.02.2024 (D.Lgs. 13 del 12.02.2024) che ha previsto, tra altri interventi, la nascita di un nuovo strumento di *compliance* a disposizione dei contribuenti.

In vero, lo strumento del Concordato Preventivo era già stato proposto alcuni anni or sono (vedasi tra gli altri il D.L. 269/2003), con scarso *appeal* nei confronti dei contribuenti e per questo abbandonato.

Ciò che emerge dalla lettura della novella normativa è senz'altro uno strumento più moderno che non influisce, come invece i passati tentativi, sulla tenuta della contabilità, come meglio si dirà in seguito, ma fornisce una stima di quelli che potrebbero essere gli ipotetici redditi del contribuente da sottoporre a tassazione partendo da una base obiettiva: i dati messi a disposizione dal contribuente stesso tramite le dichiarazioni fiscali predisposte,

integrati con i dati presenti negli altri archivi a disposizione dell'Amministrazione Finanziaria e "di altri soggetti pubblici", sottoposti altresì, a metodologie che tengano conto anche degli andamenti economici e dei mercati.

Un'importante precisazione viene però dal testo: la proposta sarà elaborata "in coerenza con i dati dichiarati dal contribuente e comunque **nel rispetto della sua capacità contributiva**", attivando quindi una clausola di salvaguardia a protezione di un'eccessiva eventuale discrezionalità dell'Amministrazione.

Contenuto

Fatta questa doverosa premessa, chiediamoci ora in cosa si sostanzia effettivamente questa proposta e quali effetti avrà sulla determinazione dei redditi.

Diretta esclusivamente ai contribuenti minori (inclusi gli aderenti al regime forfettario), la proposta, ricevuta dal contribuente, stabilirà un presumibile valore reddituale da attribuire al contribuente per i due anni di validità del concordato. A prescindere quindi da quale sarà il risultato contabile delle

rilevazioni del contribuente e del reddito effettivo che egli realizzerà, la tassazione, esclusivamente ai fini delle imposte dirette e dell'IRAP (se dovuta), sarà predeterminata sulla base di un imponibile (reddito) concordato sul quale dovranno essere corrisposte le relative imposte.

Al termine del periodo di validità della proposta (biennale nella generalità dei casi ed annuale — in via sperimentale — per i contribuenti che adottano il regime forfettario di cui alla l. 190/14) l'Agenzia delle Entrate formulerà una nuova proposta che potrà essere nuovamente valutata dal contribuente.

Effetti

I redditi concordati con l'Agenzia delle Entrate non influiranno, come detto, con gli obblighi contabili e fiscali del contribuente, che continuerà a tenere registri e libri obbligatori come stabilito dalle leggi vigenti ed a compilare le dichiarazioni reddituali (inclusi gli indici sintetici di affidabilità) esponendo il reddito effettivo. In particolare, il concordato non avrà alcuna implicazione ai fini IVA, per cui gli obblighi di registrazione, liquidazione e versamento di tale imposta saranno posti in essere con le regole ordinarie.

Il reddito concordato sarà preso a base per il solo pagamento delle imposte dirette (in caso di società di persone, ad esempio, il reddito concordato dalle società andrà ripartito tra i soci secondo le rispettive quote di partecipazione) e dell'IRAP, e a tale valore saranno rapportati anche i relativi calcoli degli acconti d'imposta.

Dovrà essere prestata però particolare attenzione, nel calcolo del reddito

imponibile, a plusvalenze, minusvalenze e redditi di partecipazione (e per i redditi d'impresa anche a perdite riportate, sopravvenienze attive e passive) realizzati nel corso del periodo d'imposta, che andranno sommati algebricamente al reddito proposto.

Ai fini contributivi il contribuente potrà optare per il versamento dei contributi obbligatori tenendo conto del reddito proposto oppure, se maggiore, del reddito effettivo.

Cessazione

Il concordato cessa di avere effetto nel caso di cessazione di attività o di variazione che comporti l'applicazione di un diverso indice sintetico di affidabilità fiscale, oppure, su istanza del contribuente, in caso di reddito determinato ordinariamente inferiore al 50% rispetto a quello concordato.

Esclusioni e decadenza

E' prevista l'esclusione, oltre che per reati tributari o inerenti la normativa anticiclaggio commessi nel triennio precedente a quello di adesione, per i contribuenti che abbiano debiti tributari o contributivi e che non abbiano estinto (o abbiano un rateizzo in corso) quelli che tra essi sono d'importo complessivamente pari o superiori a 5.000 euro.

Sono inoltre esclusi i contribuenti che in uno dei tre anni precedenti non abbiano presentato (se obbligati) la dichiarazione dei redditi.

Inoltre, qualora una causa delle cause di esclusione dovesse realizzarsi nel corso dei periodi oggetto di concordato, essa determinerà l'automatica decadenza dal concordato; parimenti,

anche nel caso in cui le imposte dovute sul reddito concordato non siano liquidate, ad esclusione dei casi di regolarizzazione del versamento mediante ravvedimento operoso.

Vantaggi

I contribuenti che aderiranno alla proposta di concordato non saranno soggetti, salvo i casi in cui si verifichino le cause di esclusione su riportate, agli accertamenti di cui all'art.39 del DPR 600/1973 (induttivo), mentre, nel contempo, la norma "promette" una maggiore "attenzione" sui contribuenti che non avranno aderito.

Forfettari

Per i contribuenti che aderiscono al regime forfettario le regole generali ricalcano quelle previste per i contribuenti minori, con la precisazione che il concordato cessa di avere efficacia nel caso in cui il contribuente, oltre alla causa di cessazione dell'attività, modifichi la propria attività in una che rientri in un gruppo con diverso coefficiente di redditività e che in via speri-

mentale in sede di prima applicazione avrà validità annuale anziché biennale.

Conclusioni

Il nuovo strumento, seppur con effetti circoscritti alla determinazione del reddito imponibile, potrà rappresentare un valido strumento di *compliance*, con redditi imponibili predeterminati "presumibilmente" più vantaggiosi per il contribuente, ma tutto si baserà sui dati presi a base della proposta e precedentemente dichiarati, che, se non correttamente esposti (si pensi al caso in cui si verifichi la necessità di procedere ad una dichiarazione integrativa, oppure ad una non puntuale indicazione dei dati ai fini ISA), porterebbero alla decadenza del concordato con conseguente recupero degli imponibili effettivi.

Sarà quindi importante verificare caso per caso, e per tempo, la correttezza dei dati fiscali comunicati nell'ultimo triennio e verificare la situazione debitoria tributaria complessiva del contribuente per non incorrere in una causa di esclusione o di decadenza.

La “Super Deduzione” per le assunzioni a tempo indeterminato

Introdotta per l'anno 2024 una misura volta ad alleggerire il carico fiscale dei datori di lavoro che provvederanno ad assumere nuovo personale stabile.

 **Ettore Franzoni**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

In materia d'incentivi alle assunzioni, in un 2024 nel quale si è ridotto il ventaglio di agevolazioni contributive riconosciute in caso di specifiche tipologie di nuove assunzioni¹, può risultare d'interesse la disamina della c.d. **super deduzione**², introdotta al momento solo per l'anno corrente, con lo scopo di alleggerire il carico fiscale in capo ai datori di lavoro che incrementeranno il proprio personale dipendente.

Nello specifico, il legislatore ha previsto, a determinate condizioni, l'aumento dell'incidenza sul costo del personale dei **lavoratori assunti a tempo indeterminato nel 2024**, con conseguente innalzamento dell'importo da portare in deduzione ai fini del cal-

colo degli **imponibili IRPEF ed IRES**. Precisamente, sarà possibile dedurre, oltre al normale costo del lavoratore assunto, un **ulteriore 20% sul maggiore importo tra costo 2024 e costo 2023**, entro il limite dell'incremento complessivo di spesa per dipendenti rispetto a quanto iscritto nel bilancio del 2023. Di fatto, si tratta della differenza rilevata considerando le **componenti di cui alla voce B.9 del conto economico** del bilancio di esercizio.

Tale percentuale sale al **30%** nel caso in cui le nuove assunzioni, come sopra definite, riguardino soggetti che la norma definisce come “svantaggiati”³. Per tale categoria di lavoratori, è necessario sottolineare che un apposito decre-

1 Si ricorda, a tal proposito, che al 31 dicembre 2023 è cessata l'operatività dell'agevolazione per l'assunzione di soggetti *under 36*, dell'esonero totale in caso di assunzione di “donne svantaggiate” e dell'agevolazione per l'assunzione di soggetti beneficiari del reddito di cittadinanza.

2 Vd. art. 4, D. Lgs. 216 del 30 dicembre 2023.

3 L'allegato 1 del D. Lgs. 216 del 30 dicembre 2023 definisce “soggetti svantaggiati”: le persone con disabilità, i lavoratori molto svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, numero 99), del regolamento (UE) n. 651/2014 e le persone svantaggiate ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 381/1991, i giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile, le donne di qualsiasi età con almeno due figli minorenni, le vittime di violenza o disoccupate da almeno 6 mesi e residenti nelle regioni ammissibili ai finanziamenti (articolo 2, numero 4), lettera f), del regolamento (UE) n. 651/2014), gli ex percettori del reddito di cittadinanza che non integrino i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i lavoratori con sede di lavoro in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75 per cento della media EU27 o comunque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale.

to del Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dovrà definire meglio i coefficienti di maggiorazione relativi alle categorie di lavoratori svantaggiati, allo scopo di garantire che la complessiva maggiorazione non ecceda il 10% del costo del lavoro sostenuto per dette categorie⁴.

Dal punto di vista operativo, è importante sottolineare che la super deduzione non potrà essere applicata in fase di pagamento **dell'acconto delle imposte sui redditi**; ciò sia che venga applicato il metodo di calcolo c.d. "storico" che "previsionale"⁵.

La platea dei potenziali datori di lavoro beneficiari di tale misura è stata ben delineata dalla disciplina di riferimento, che apre sia alle **imprese costituite in qualsiasi forma** (individuale, società di persone e di capitale, cooperative), che ai soggetti esercenti arti e professioni. Vengono tuttavia previsti i seguenti ed inderogabili requisiti:

- nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023, devono essere stati svolti **almeno 365 giorni d'attività**;
- il reddito d'impresa, o di lavoro autonomo, deve essere determinato con **modalità analitiche**;
- non devono essere in corso procedure di liquidazione o di composizione della crisi di natura liquidatoria.

Non può sfuggire come il requisito di cui al primo punto implichi l'esclu-

sione, dall'alveo dei beneficiari, della quasi totalità delle *start-up* costituite nell'anno 2023, che avrebbero sicuramente beneficiato di spinta ulteriore nella fase iniziale delle attività; inoltre, al momento non è ancora chiaro se per dimostrare di rispettare tale requisito sia sufficiente la sola dichiarazione d'inizio attività ante 31 dicembre 2022 o se dovrà, invece, essere comprovata la sostanziale esecuzione dell'attività.

Oltre a quanto sopra esposto, i soggetti che mirano a fruire della *super* deduzione dovranno soddisfare anche specifici criteri in materia di **forza lavoro**. Dal confronto tra la situazione vigente alla fine del periodo d'imposta 2023, leggasi "31 dicembre 2023", e quello successivo, dunque al "31 dicembre 2024", dovranno essere verificate le seguenti condizioni:

- deve essere registrato un **incremento del numero di dipendenti a tempo indeterminato**, tenendo in considerazione anche gli eventuali decrementi avvenuti in capo a società controllate, o collegate, o facenti capo al medesimo soggetto;
- deve essersi realizzato un **incremento complessivo** della forza lavoro, dunque un aumento del **numero totale di dipendenti**, computando sia i soggetti a tempo indeterminato che determinato, senza considerare, in questo caso, eventuali decrementi derivanti da attività delle società del gruppo.

4 Per completezza, si specifica che il comma 6 dell'art. 4, D. Lgs. 216 del 30 dicembre 2023 prevedeva che il decreto in questione dovesse essere emanato "entro trenta giorni dall'entrata in vigore della presente disciplina".

5 Vd. art. 4, Co. 7 del D. Lgs. 216 del 30 dicembre 2023.

Si evince l'obbiettivo del legislatore di evitare di concedere l'accesso alla *super* deduzione ai datori di lavoro che si limitino a stabilizzare i lavoratori a tempo determinato già in forza, senza procedere a nuove assunzioni, segno evidente della volontà di spingere verso una maggiore occupazione. Inoltre, il sopra menzionato decreto attuativo dovrà chiarire i **criteri di quantificazione** della forza occupata; non è ancora chiaro, infatti, se si debba procedere ad un conteggio per "teste" o se trovi applicazione, invece, quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 388/2000⁶.

Restano, inoltre, diversi punti critici, relativi all'aspetto "contabile", che hanno riflessi operativi non di secondo piano:

- si osserva, *in primis*, come le **società finanziarie ed assicurative**, nonché i c.d. **sogetti IAS adopter**⁷, debbano procedere ad una rilevazione ad hoc

dei costi di cui è richiesta la contabilizzazione ai fini dell'agevolazione, applicando quanto previsto dal principio contabile OIC 12;

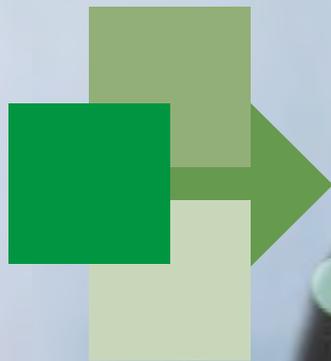
- per ciò che concerne specificamente la deduzione del 130%, si pone il problema, per il contribuente, di dover **rettificare le scritture contabili**, in quanto lo stesso, a causa della problematica relativa ai già menzionati coefficienti, non potrà limitarsi a considerare i costi che confluiranno alla voce B.9 del conto economico, dovendo poi applicare quanto sarà previsto nel futuro decreto attuativo.

Da ultimo, non si può non sottolineare che gli effetti positivi della *super* deduzione avranno piena efficacia solo nel 2025, anno in cui verranno elaborate e trasmesse le dichiarazioni IRPEF ed IRES relative all'anno di competenza 2024.

6 La norma prevede, in materia di computo della forza lavoro, che si riproporzioni l'incidenza dei lavoratori a tempo parziale sul totale in virtù della loro percentuale part-time.

7 Soggetti che devono applicare i "principi contabili internazionali". Con la Circ. n. 7 del 28 febbraio 2011, l'Agenzia delle Entrate ha approfondito il tema.

**Fon
AR
Com**



SEMPLICE | DIGITALE | FLESSIBILE

DIAMO FORMA ALLE COMPETENZE

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

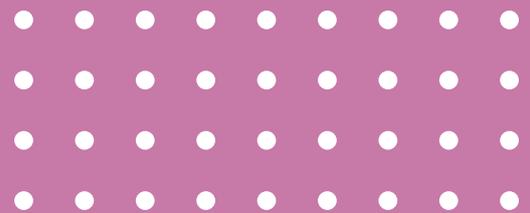


fonarcom.it



PROFESSIONAL- MENTE

PROFESSIONALITÀ, COMUNICAZIONE & BUSINESS
PER IL LIBERO PROFESSIONISTA 5.0



Mindset: qual è la differenza che fa la differenza?

Cosa fa di noi, pur nelle medesime tempeste della vita, persone completamente diverse nei risultati?

I tratti caratteriali? I pensieri? Gli atteggiamenti?

 **Simona Letizia Ilardo**

CONSULENTE DEL LAVORO, LIFE & BUSINESS COACH

Cosa ci rende diversi da Sinner?

Il modo di utilizzare una racchetta da tennis — direte...

Ed anche il modo di pensare ad una racchetta da tennis vi dirò.

Riflettiamo insieme: quante volte abbiamo tenuto tra le mani una racchetta da tennis? ...giocato con un pallone da calcio? ...corso a gambe levate, inseguiti dai compagni di gioco superando tutti gli avversari? ...

Tantissime volte, ne sono certa!

Eppure... nessuno di noi è ai vertici dell'ATP ranking, né gioca in serie A, né corre i cento metri in 9'95 come Jacobs.

E' corretto?

E allora pongo una domanda: **"qual è la differenza che fa la differenza?"**

Capacità, talento caparbità, regione geografica di appartenenza, il nostro disinteresse per l'attività in questione...possiamo inserire nel nostro elenco tutto ciò che ci arriva dall'esterno come differenza tra noi e Sinner, eppure la **PRIMA differenza che fa la differenza** è il **MINDSET**.

Vedendoci con una racchetta in mano, o mentre tiravamo calci ad un pallone, o mentre correvamo scappando, NOI non ci siamo mai immaginati - possibili - talenti, unici, vincitori.

Pensaci, non è forse così? ... C'è stato nella tua vita qualcosa che avresti voluto fare e, prima ancora di tentare, ti sei detto: "ma sì! ... figurati se posso riuscirci io?!"

Ma quindi cos'è questo MINDSET una sorta di "americanata" tipo: "I WANT, I CAN"? — Voglio (quindi) posso?

O qualcosa di simile al modo di dire italiano: "volere è potere?"

Nulla di tutto ciò, anche perché, come ho scritto parlando della "NUOVA ERA", non abbiamo bisogno di slogan.

Siamo professionisti che operano nel mondo del lavoro, delle risorse umane, immersi, sino alla cintola, nella realtà quotidiana.

Siamo persone concrete e pratiche e siamo anche degli ottimi conoscitori delle norme legislative, il nostro pane quotidiano, non è così?!

E allora ti dico che il MINDSET è qualcosa di più sottile e forte della mentalità.

Io lo associo — deformazione professionale — alla CONSUETUDINE del diritto: “consiste in un comportamento costante e uniforme (diuturnitas), tenuto dai consociati - in questo caso noi, la società - con la convinzione (opinio iuris) che tale comportamento sia doveroso o da considerarsi moralmente obbligatorio”.

Un set di convinzioni che conducono a comportamenti costanti ed uniformi sommati ad una convinzione. Ecco a voi signori: il MINDSET!

Adesso che siamo più in confidenza con questo “strumento magico del nostro mondo mentale” — perché è lì che risiede — andiamo a vedere come imparare a gestirlo nel modo più utile per noi.

Gestire? ...la nostra mente? ...Sì perché, se tanto mi dà tanto, il padrone (TU) della tua mente, può imparare a gestirne pensieri, emozioni, linguaggi, dialoghi, idee e persino risultati.

Le ultime ricerche nel campo delle neuroscienze ci dicono che l'apprendimento e lo sviluppo del cervello durano tutta la vita. Secondo queste nuove acquisizioni, noi siamo ciò che diventiamo, grazie a ciò che scegliamo, o non scegliamo, di fare o di pensare.

Come può un MINDSET cambiare i nostri risultati?

Ve lo dimostro partendo dal concetto, a voi già noto, del SUCCESSO e dicendovi che esiste un MINDSET di SUCCESSO ed un MINDSET di INSUCCESSO.

Faccio un esempio personale: se penso che gli argomenti che tratto sono ancora troppo lontani dalla cultura italiana, probabilmente non scrivo, oppure scrivo tanti diari per quante sono le applicazioni dei miei studi fatti e li lascio leggere al cassetto in cui li chiudo.

Viceversa, se penso che gli argomenti che tratto — pur in taluni casi “nuovi” — possono essere acquisiti per la loro utilità, mi apro alla possibilità che i miei diari ben nascosti, vengano portati alla luce e pubblicati.

Ed ancora: se ho paura dell'opinione degli altri perché la vivo come un giudizio, difficilmente chiederò un feedback — che è costruttivo — mi limiterò ad andare avanti come faccio, negandomi la possibilità di migliorare.

Se mi dico che: “sono fatta così, le mie capacità sono queste”, sicuramente mi sarà IM-POSSIBILE intraprendere un nuovo percorso di studi, o cercare di migliorare una competenza, mi rassegnerò a restare ferma perché mi sono giudicata IN-CAPACE secondo il mio MINDSET.

(Pensate a quanto quest'ultimo esempio possa modificare la crescita dei giovani che si sentono dire “so come sei fatto! non cambi mai! questo non fa per te! ...)

Ed è allora chiaro che non è solo utile conoscere la tipologia del proprio MINDSET, ma diviene fondamentale imparare ad osservarlo nei comportamenti che vivi durante la giornata, e quelle che sono le CONVINZIONI - potenzianti o limitanti - che, ad esso, sono collegate.

Se non hai un set di convinzioni potenzianti, non raggiungerai il successo, perché le convinzioni che adottiamo riguardo noi stessi influenzano profondamente il modo in cui gestiamo la nostra vita. Esse ci permettono di diventare la persona che vogliamo essere e ottenere le cose a cui diamo importanza.

Vi state chiedendo se tutto questo ha anche a che fare con l'autostima? ... Avete fatto centro!!

Certo che sì, c'è anche lei.

Il mindset di insuccesso limita le possibilità di raggiungere i risultati desiderati. I pensieri del tipo: "non sono bravo; non posso farlo; mi sento frustrato e quindi mi arrendo; mi baso su ciò che so", sviano il focus dagli obiettivi, rendono sgradevole ogni forma di impegno e conducono a strategie di apprendimento di bassissimo livello.

Il mindset di successo amplia le possibilità di raggiungere i risultati desiderati. Le conquiste importanti richiedono sempre un focus chiaro ed un impegno totale, una serie di strategie efficaci e alleati nell'apprendimento. Questo è ciò che il mindset di successo offre alle persone ed questo è il motivo per cui supporta lo sviluppo delle loro capacità, il raggiungimento del loro PERSONALE concetto di SUCCESSO.

Da coach, ti regalo una domanda potenziante: **"Quale persona voglio essere per fare ciò che voglio fare ed avere ciò che voglio avere?"**

Quindi, se la formula magica, non è "I WANT, I CAN", mi chiederai:

"Come posso cambiare il mio mindset?"

Ti guido in pochi, semplici, efficaci passi:

- **Acquisisci consapevolezza:** prendi in esame un contesto in cui ritieni di avere un mindset di insuccesso.
Riconoscilo. Accettalo.
- **Osserva senza giudicare:** ricorda che stai imparando.
- **Adesso ti chiedo:**
 - a. Quale meccanismo hai attivato nel creare la tua convinzione limitante?
 - b. Cosa ti sei detto e cosa hai provato?
- **Scegli il nuovo:** nuove parole e nuovi pensieri per fare una valutazione di quanto detto, visto, sentito, provato, di quanto accaduto.
Apri te stesso alla "convinzione di possibilità".
- **Hai già fatto un ottimo lavoro. Prima di ricominciare, siediti in silenzio, ascolta**
<https://www.youtube.com/watch?v=USFr5VeLQ2o>

e RESPIRA!



RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE



n. 03 - MARZO 2024

NEWSLETTER

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

La reperibilità notturna non è retribuita come lavoro straordinario

Corte Di Cassazione – Sez. Lavoro - Sentenza N. 32418 del 22 Novembre 2023

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 32418 del 22 novembre 2023**, ha affermato che, ai fini retributivi, il periodo di **reperibilità notturna** deve essere remunerato con una **indennità** e **non** con le maggiorazioni previste per lo **straordinario**, dal momento che in tale lasso temporale (di norma) non viene svolta alcuna effettiva prestazione.

Oggetto della pronuncia è stato il ricorso giudiziale sollevato da alcuni vigili del fuoco che, deducendo di svolgere la propria attività in turni da 24 ore, richiedevano la corresponsione delle maggiorazioni previste per le 8 ore di prestazione notturna svolte per ogni turno.

La Corte d'Appello rigettava la predetta domanda, ritenendo che le 8 ore notturne, in cui veniva richiesto il pernottamento sul luogo di lavoro, erano da considerarsi alla stregua di un periodo di riposo intermedio, equamente remunerato con un'indennità di pernottamento.

La Cassazione, nel confermare quanto stabilito dalla Corte d'Appello, ha rilevato preliminarmente che, anche sulla base di quanto affermato dalla giurisprudenza comunitaria, il turno di reperibilità notturno non può essere retribuito come lavoro straordinario.

Secondo i Giudici di legittimità, nessun dubbio può aversi circa la ricomprensione del periodo di reperibilità nell'orario di lavoro, posto che l'essere a disposizione del datore nelle ore notturne impedisce al dipendente di dedicarsi ai propri interessi personali e sociali.

Per gli Ermellini, tuttavia, ai fini della retribuzione, il turno di reperibilità per le sue diverse modalità di svolgimento, non può essere trattato alla stregua dello straordinario, non svolgendosi di regola alcun lavoro effettivo.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso dei lavoratori, confermando la non debenza delle somme richieste.

Reintegra se il fatto posto a base del licenziamento, pur sussistente, non è illecito

Corte Di Cassazione – Sez. Lavoro - Ordinanza N. 30469 del 2 Novembre 2023

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 30469 del 2 novembre 2023**, ha affermato che, anche per il *Jobs Act*, in caso di **licenziamento** irrogato in presenza di un **fatto sussistente** ma **non disciplinarmente rilevante**, il lavoratore ha diritto alla **reintegra**.

La pronuncia in esame muove dall'impugnazione giudiziale del licenziamento irrogato alla lavoratrice per essersi rivolta in modo scortese nei confronti di una cliente, alzando la voce in presenza di altri avventori. La Corte d'Appello accoglieva la predetta domanda e disponeva la reintegra della ricorrente, a fronte della insussistenza del carattere illecito della condotta alla stessa addebitata.

La Cassazione, nel confermare la pronuncia di merito, ha rilevato che la fattispecie dell'insussistenza del fatto si integra anche nell'ipotesi in cui la condotta contestata al lavoratore pur esistente nella sua materialità, non presenta profili di illiceità. In tali ipotesi, continua la sentenza, deve trovare applicazione la tutela reintegratoria c.d. attenuata.

Secondo la giurisprudenza ormai consolidatasi, infatti, la reintegrazione trova applicazione non solo nel caso in cui il fatto non sia dimostrato nella sua materialità, ma altresì nel caso in cui il fatto, pur sussistente nella sua materialità, sia privo di quella connotazione di illiceità, offensività o antiggiuridicità tale e necessaria da renderne apprezzabile la rilevanza disciplinare.

Rinvenendo quest'ultima circostanza nel caso di specie, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto dalla società e confermato l'illegittimità del recesso dalla stessa irrogato.

Licenziamento illegittimo se lavoratore interrompe il comporta con le ferie

Corte Di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 582 dell'8 Gennaio 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 582 dell'8 gennaio 2024**, ha affermato che il periodo di **comporto**, ai fini dell'art. 2110 c.c., deve essere **interrotto** per effetto della richiesta del lavoratore di godere del **periodo feriale**, che **il datore deve concedere anche in costanza di malattia del** dipendente stesso.

La pronuncia in argomento ha riguardato l'impugnazione del licenziamento irrogato al lavoratore per superamento del periodo di comporto, poiché erano stati erroneamente computati anche cinque giorni di assenza nell'agosto 2016 riferibili, invece, a ferie.

La Corte d'Appello accoglieva la predetta domanda, sul presupposto che il dipendente, che aveva chiesto di poter beneficiare delle ferie dopo la scadenza della malattia, non era tenuto a precisare la sua intenzione di interrompere il decorso del comporto.

La Cassazione, nel confermare la pronuncia di merito, ha rilevato che **al lavoratore assente per malattia è consentito di mutare il titolo dell'assenza** con la richiesta di fruizione delle ferie già maturate al fine di **sospendere** il decorso del periodo di **comporto**.

Secondo i Giudici di legittimità, infatti, vige nel nostro ordinamento il principio di conversione delle cause di assenza dal lavoro, che rende possibile il mutamento del titolo dell'assenza stessa, ancorché in corso, in altro che presupponga una diversa giustificazione.

Pertanto, per la sentenza, ove una richiesta di ferie sia stata avanzata e, sia pure parzialmente, accolta prima del superamento del periodo di comporto, il datore non può conteggiare i relativi giorni di assenza ai fini della conservazione del posto, attesa la garanzia costituzionale del diritto alle ferie e il rilevante e fondamentale interesse del dipendente a evitare, con la fruizione delle stesse o di riposi compensativi già maturati, la possibile perdita del posto di lavoro.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto dalla società, avendo la stessa autorizzato le ferie in prosecuzione della malattia.

La quantificazione della sanzione per la tardiva registrazione del contratto di locazione

Corte Di Cassazione – Sez. Tributaria - Sentenza N. 2585 del 29 Gennaio 2024

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 2585 del 29 gennaio 2024**, ha provveduto a rettificare una impostazione costantemente sostenuta dall'Amministrazione Finanziaria, riguardo la **misura sanzionatoria applicabile per la tardiva registrazione di un contratto di locazione di immobili urbani**.

La Corte nomofilattica, con la statuizione *de qua*, si è trovata, in realtà, a dover replicare, a distanza di pochi giorni, rispetto a quanto già enunciato con precedente recentissima pronuncia (sentenza n.1981 del 18 gennaio 2024).

La tesi dell'Agenzia delle Entrate, già confutata sia nel primo che nel secondo grado della vicenda processuale, invocava l'interpretazione letterale dell'art. 69 del TUR (D.P.R. 26 aprile 1986, n. 131) nella determinazione della sanzione dovuta in misura percentuale da applicare sull'importo del canone di locazione contrattuale. Tuttavia lo stesso Testo Unico dell'imposta di registro (all'art. 17) nell'ipotesi di registrazione di contratti di locazione pluriennali, concede al contribuente la facoltà di optare alternativamente per il pagamento dell'imposta dovuta in unica soluzione (in relazione all'intera durata contrattuale) ovvero di provvedere al versamento annuale dell'imposta maturata sul canone locativo annuale.

Di conseguenza, **laddove il contribuente abbia optato per il pagamento dilazionato**, in caso di ravvedimento per omesso o tardivo versamento, **la sanzione andrà modulata sull'importo del canone della sola prima annualità di locazione** e non sulla base del canone dovuto per l'intera durata contrattuale.

La spese sostenute per sponsorizzare una ASD risultano sempre integralmente deducibili

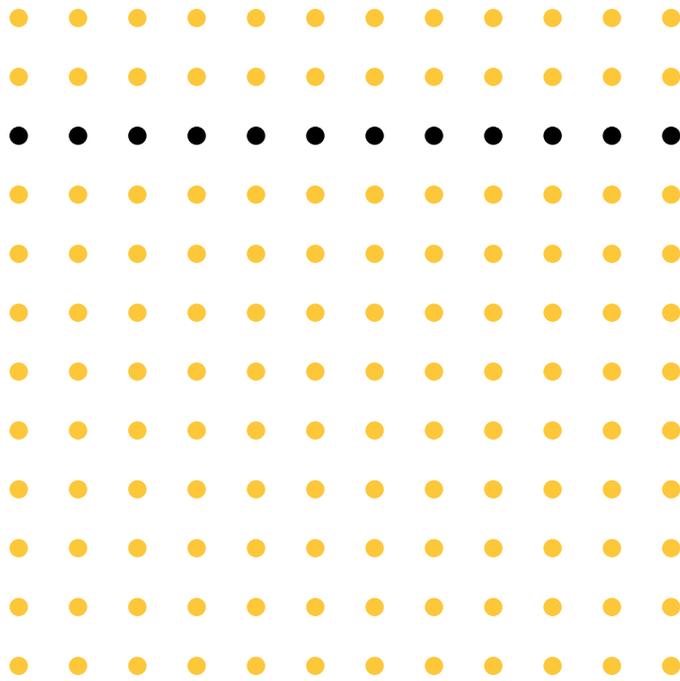
Corte Di Cassazione – Sez. Tributaria - Ordinanza N. 3470 del 7 Febbraio 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 3470 del 7 febbraio 2024**, ribaltando le conclusioni di due gradi di giudizio, interviene con una pronuncia riguardante la **deducibilità delle spese di pubblicità sostenute per veicolare un “brand” aziendale** mediante la sponsorizzazione di una associazione sportiva dilettantistica.

L’Agenzia delle Entrate aveva contestato, ad una società operante nel settore informatico, la congruità e l’inerenza di tali spese pubblicitarie sul principio della antieconomicità dell’investimento (che non avrebbe realizzato un corrispondente incremento dei ricavi nel biennio successivo) nonché basandosi su altre presunzioni “gravi, precise e concordanti” riassumibili nella sproporzione della spesa e soprattutto individuando nella tipologia dei destinatari del messaggio pubblicitario una scarsa attinenza con l’attività del contribuente.

La società ricorreva in Cassazione che, pur respingendo due dei tre motivi di ricorso, ne riconosceva conclusivamente le ragioni in virtù dello speciale regime (di cui all’abrogato art. 90, comma 8, della l. 289/2002, oggi sostituito dall’art. 12 del D.Lgs. 28 febbraio 2021, n.36) che concerne le spese di sponsorizzazione di una compagine sportiva dilettantistica che risultano “assistite” da una presunzione legale assoluta circa la loro natura pubblicitaria.

Trattandosi pertanto di norma speciale rispetto alla disciplina generale di deducibilità prevista dal Tuir, viene confermata, per il soggetto erogante, **l’integrale deducibilità dei costi sostenuti per tali sponsorizzazioni, purché entro il limite annuo di euro 200.000,00 e purché l’investimento sia destinato ad attività di promozione dell’immagine aziendale** o di specifici prodotti e siano erogati ad associazioni sportive dilettantistiche, fondazioni costituite da istituzioni scolastiche, o associazioni sportive scolastiche che svolgono attività nei settori giovanili riconosciuti dalle Federazioni Sportive Nazionali o da Enti di Promozione Sportiva.



NEWSLETTER

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



Ordine dei Consulenti del Lavoro
di Napoli

