



# NEWSLETTER

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

APRILE 2024

n. 04



- La Funzione sociale dei Consulenti del Lavoro
- Il Sistema della bilateralità tra obblighi ed opportunità
- Dalle ZES speciali alla ZES unica 2024

---

# NEWSLETTER

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

## n. 04

APRILE 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**

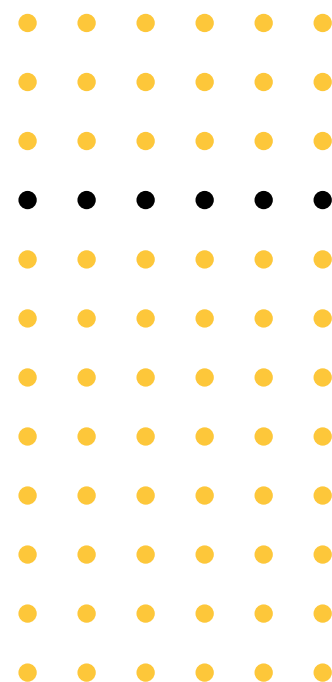
Con la collaborazione di



Associazione Giovani  
Consulenti del Lavoro  
Napoli

### Progetto e realizzazione grafica

**TeleConsul Editore SpA**



# SOMMARIO

## SCENARIO

- 6 La funzione sociale dei Consulenti del Lavoro  
Francesco Duraccio

## NOVITÀ DEL PERIODO

- 11 I.N.P.S.
- 13 AGENZIA DELLE ENTRATE

## LAVORO E PREVIDENZA

- 16 Fondi di assistenza sanitaria integrativa bilaterali: un'opportunità vincolante  
Francesco Capaccio
- 20 Bilateralità: tra obbligo e opportunità  
Anna Pane
- 24 Il nuovo regime sanzionatorio applicabile alle omissioni ed evasioni contributive e/o assicurative  
Pasquale Assisi
- 27 DURC e benefici normativi e contributivi: le nuove norme  
Carla Napoletano
- 30 Decreto PNRR: le novità in materia di appalto e somministrazione  
Giuseppe Gentile

- 34 Il welfare aziendale: definizione, procedura e benefici per datore di lavoro e lavoratori

Ettore Franzoni

- 37 Premio di risultato: inapplicabilità del regime agevolativo in assenza di obiettivi aziendali incrementali

Pierluigi Lanzarotti

- 40 La realizzazione del principio di parità di genere tra adempimenti e benefici

Elena Paparo e Narciso Borrelli

- 43 Il rinnovo del CCNL Studi professionali

Ivo Amodio

## FISCO E TRIBUTI

- 48 Le Zone Economiche Speciali: le agevolazioni relative agli investimenti realizzati nel 2023 e le nuove prospettive della ZES Unica dal 2024

Pietro Di Nono

- 52 Professionisti ed obbligo di segnalazione antiriciclaggio

Luigi Carbonelli

- 55 L'utilizzo di *e-mail* aziendali sarà possibile solo a seguito di accordi sindacali?

Massimiliano De Bonis

# SOMMARIO

## PROFESSIONAL-MENTE

60 ComunichiAmo: l'arte oratoria fa per noi

Simona Letizia Ilardo

---

## RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

65 Lavoratore sempre reintegrato se è  
insussistente il g.m.o. posto alla base del  
recesso

---

66 Licenziamento legittimo anche in caso di furti  
di piccola entità

---

67 La conciliazione sottoscritta al di fuori della  
sede protetta è valida se si rispetta l'intento  
*legis*

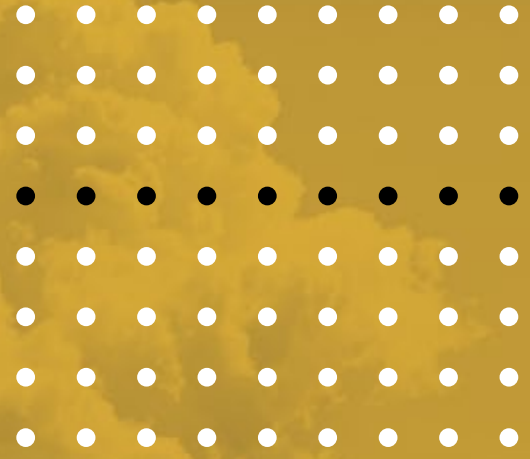
---

68 Possibile irrogare un secondo licenziamento  
se non c'è sentenza definitiva sul primo

---

69 Illegittimo il licenziamento di un condannato  
per mafia se manca la compromissione del  
vincolo fiduciario

---



# SCENARIO



# La funzione sociale dei Consulenti del Lavoro

Non solo qualità professionale e soggetti di riferimento sui temi di lavoro e fiscalità d'impresa. I Consulenti del Lavoro devono mettere le proprie competenze e reti relazionali a disposizione della società.

## **Francesco Duraccio**

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Il ruolo del Consulente del Lavoro negli ultimi anni è molto evoluto. Nuove attribuzioni e nuove competenze ne hanno favorito la crescita professionale e la centralità delle istituzioni di categoria sui temi di riferimento.

È, senz'altro, motivo di orgoglio per una dirigenza di categoria constatare che l'impegno profuso, le politiche e le strategie ispirate e attuate si traducano in concreti risultati per i propri iscritti. Tuttavia la crescita esponenziale di una categoria, la credibilità, l'affidabilità fanno sì che anche l'impegno sociale debba essere maggiore. Deve aumentare anche il senso di responsabilità verso la società in cui viviamo.

È ragionevole attendersi che un Consulente del Lavoro svolga con competenza il proprio ruolo professionale e sia il professionista di riferimento delle imprese che assiste. È il minimo che ci si possa attendere. È altrettanto normale, ma già meno scontato, che possa essere fonte d'ispirazione di nuove

politiche aziendali e processi di innovazione. Tuttavia, per fare un ulteriore passo avanti nell'affermazione della Categoria, Il Consulente del Lavoro e le relative istituzioni di categoria devono mettere a disposizione le proprie competenze e conoscenze al servizio della collettività, assolvendo così ad una funzione sociale.

Questo è uno degli obiettivi che ci siamo prefissati, perlomeno di avviare, in questo mandato. Obiettivi condivisi e perseguiti da tutte le componenti di Categoria sia nazionali che territoriali. In questa direzione sono volte una serie di iniziative già realizzate ed altre in corso di organizzazione.

Lo scorso 22 marzo, si è tenuta a Castellammare di Stabia, allo stadio Romeo Menti, **UN CALCIO AGLI INFORTUNI**, la partita di calcio tra la nazionale della nostra Associazione Giovani Consulenti del Lavoro e la nazionale di calcio Attori. Un evento finalizzato a diffondere la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, ma anche a sensibiliz-

zare le nuove generazioni ai temi del lavoro etico e regolare. Un'iniziativa della Associazione Nazionale Giovani Consulenti del Lavoro, in collaborazione il Consiglio Nazionale e la Fondazione Studi, resa possibile grazie all'impegno profuso dal nostro CPO e dalla nostra AGCDL di Napoli nell'organizzare in loco le necessarie attività. Una straordinaria partecipazione di tantissimi giovani delle scuole del circondario, grazie alla collaborazione in essere con l'Ufficio scolastico regionale, ed una buona risposta da parte dei colleghi di Napoli nell'acquisto dei biglietti in beneficenza che consentiranno, tramite l'ANMIL, il finanziamento di borse di studio in favore di familiari di vittime di infortuni sul lavoro. È stata una grande giornata di festa con un grande spettacolo di intrattenimento, con esibizione di tanti artisti, ed un'occasione per evidenziare il ruolo sociale dei Consulenti del Lavoro come promotori dei principi di etica e legalità nel mondo del lavoro e di sensibilizzazione delle giovani generazioni su un tema molto importante.

I giovani sono senza dubbio la parte della società a cui deve particolarmente essere indirizzata la nostra azione. Per questo motivo abbiamo convintamente aderito ad **ORIENTALIFE**, il più grande programma di orientamento mai realizzato in Campania. Nato dalla collaborazione tra Regione Campania, Ufficio Scolastico Regionale, Sviluppo Lavoro Italia e INAIL, il programma si prefigge l'obiettivo di "orientare alla vita" i giovani studenti degli istituti superiori di secondo grado. Ben 180 gli istituti aderenti in Campania ed in ciascuno di questi i Consulenti del La-

voro, coordinati dal nostro CPO, grazie alla collaborazione della nostra AGCDL di Napoli, sono presenti per curare un modulo dedicato al lavoro, facendosi promotori di valori di legalità, onestà e sicurezza che dovrebbero permeare lavoratori, professionisti e imprese del futuro, con conseguenze positive sull'intera società. Il programma è in pieno svolgimento ed al termine dello stesso sarà realizzato presso il Palazzo Reale di Napoli, verosimilmente nella metà del mese di maggio, una manifestazione conclusiva alla cui realizzazione collaboreremo.

Lo scorso 3 aprile, nella splendida cornice di piazza Dante, abbiamo ospitato l'iniziativa della nostra Fondazione Consulenti per il Lavoro — **"Il lavoro viaggia con noi" – Un tour per l'orientamento, la legalità e la sicurezza**. Un truck brandizzato con i loghi delle nostre componenti di categoria con a corredo una serie di desk per favorire consulenze informative alla cittadinanza e soprattutto ai giovani. Grazie alla collaborazione con l'Ufficio Scolastico Regionale, che ha coinvolto di tantissimi studenti, ed al posizionamento nella centralissima piazza, in una sola giornata sono state effettuate ben 1000 consulenze. Una vera e propria vetrina in cui sono state rappresentate opportunità, in tema di orientamento, con l'utilizzo di strumentazione innovativa, di occupazione, di formazione, il tutto con attenzione anche alla legalità e alla sicurezza nei rapporti di lavoro. In contemporanea, abbiamo avuto il privilegio di essere ospitati per un dibattito presso l'IPIA CASANOVA di Napoli, l'istituto che ininterrottamente fin dagli anni

dell'unità d'Italia, forma generazioni di studenti nel cuore del centro storico della città. Un'eccellenza che probabilmente andrebbe maggiormente sostenuta dalle istituzioni preposte e da noi il più possibile promossa, per le sue tante articolazioni ed indirizzi, utili a creare quelle competenze necessarie al mercato del lavoro.

Nell'ambito dello sviluppo dei rapporti relazionali con altri enti ed istituzioni, il nostro CPO ha avviato una collaborazione con la **CISL Regione Campania** vertente soprattutto sul confronto sui temi di comune interesse.

Nell'ambito di tale collaborazione, abbiamo ritenuto opportuno supportare il **progetto G.E.A.R., Green Economy As Resource**. Il progetto è finalizzato a comprendere come l'economia cir-

colare e la green economy possono cambiare il mercato del lavoro, promuovendone la modernizzazione e aggiornandolo alle reali esigenze del territorio, con particolare riguardo al settore manifatturiero della Regione Campania.

Anche in questo caso, abbiamo aderito all'iniziativa affinché le imprese e i lavoratori del territorio percepiscano sempre di più il ruolo del Consulente del Lavoro, in continua evoluzione e centrale nelle dinamiche socioeconomiche del Paese e vicini alle esigenze di modernizzazione e di sviluppo del territorio.

Di iniziative come quelle oggi esposte ce ne saranno tante e l'auspicio è che le stesse siano supportate e sentite come proprie da tutti i colleghi.



# CDLNA

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

## 17 APRILE 2024

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

### CONVEGNO

- **IL SISTEMA DELLA BILATERALITÀ TRA OBBLIGO ED OPPORTUNITÀ**
- **WELFARE AZIENDALE E PREMI DI RISULTATO**
- **DALLE ZES SPECIALI ALLA ZES UNICA 2024**
- **NOVITÀ IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO E PRIVACY**

### INTERVENGONO

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO Napoli</i>
Pietro Di Nono	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Giuseppe Gentile	<i>Docente di Diritto del Lavoro Università di Napoli Federico II</i>
Alfredo Mancini	<i>Presidente Ebil</i>
Ugo Armò Pirrone	<i>Responsabile Sviluppo PMI life &amp; health UnipolSai</i>
Luigi Carbonelli	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Massimiliano De Bonis	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Ettore Franzoni	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Pierluigi Lanzarotti	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Anna Pane	<i>Centro Studi CDLNA</i>

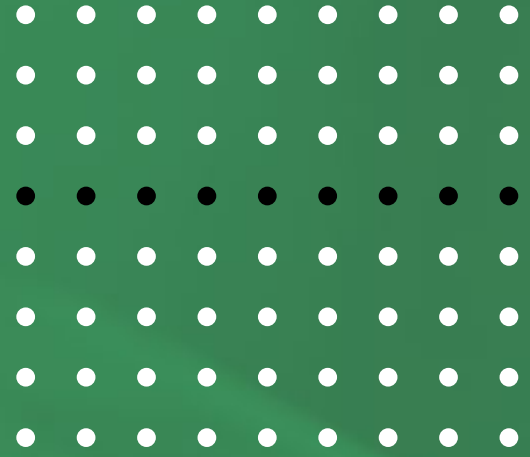
### CONGRESS HALL RAMADA NAPLES

Via G. Ferraris 40, Napoli

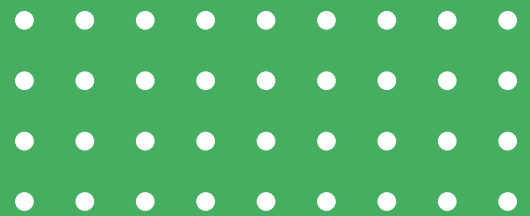
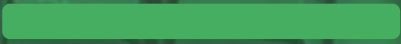


con la partecipazione di





# NOVITÀ DEL PERIODO



# I.N.P.S.

## Messaggio 25 marzo 2024, n. 1232

L'INPS fornisce il mod. di file in formato csv integrato con il calendario 2024 ai fini della dichiarazione dei periodi di integrazione salariale concessi dal FIS e dai Fondi di integrazione salariale.

## Circolare 25 marzo 2024, n. 49

L'Istituto illustra l'ambito di applicazione del D.M. 6/3/24, che ha individuato le retribuzioni convenzionali per i lavoratori all'estero, fornendo altresì le istruzioni operative e le istruzioni per le regolarizzazioni contributive.

## Circolare 25 marzo 2024, n. 48

L'Istituto a partire dal 10 aprile 2024, mette a disposizione il nuovo applicativo PRISMA che, a titolo puramente informativo e **non certificativo**, fornisce un prospetto di sintesi dei dati riferiti all'anzianità assicurativa del lavoratore in relazione alla data di prima iscrizione presso le forme pensionistiche obbligatorie, ai fini della corretta applicazione del massimale contributivo.

## Messaggio 22 marzo 2024, n. 1217

L'INPS fornisce indicazioni per la compilazione dei flussi Uniemens relativi all'esposizione di eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa inerenti all'assegno di integrazione salariale con causale "contratto di solidarietà".

## Messaggio 20 marzo 2024, n. 1190

L'INPS comunica la proroga al 30/09/2024 del termine per l'esercizio del diritto di opzione per le figure di istruttori presso impianti e circoli sportivi, nonché di direttori tecnici e istruttori presso società sportive, già iscritti al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo.

## Messaggio 19 marzo 2024, n. 1167

L'INPS, nell'ambito della riforma degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, fornisce precisazioni in merito agli obblighi informativi e contributivi dei datori di lavoro costituiti in forma di società cooperativa. Fornisce altresì istruzioni operative e nuovi codici autorizzazione.

### **Messaggio 13 marzo 2024, n. 1072**

L'INPS fornisce le istruzioni operative, in caso di telelavoro transfrontaliero, per le richieste di deroga ai fini del mantenimento della legislazione previdenziale nel Paese in cui ha sede il domicilio del lavoratore.

### **Circolare 05 marzo 2024, n. 41**

L'Istituto fornisce le prime indicazioni relative all'esonero per l'assunzione di donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del Reddito di libertà.

### **Messaggio 01 marzo 2024, n. 892**

L'INPS comunica che a partire dal 02/05/2024, le domande di CIGO dovranno essere presentate esclusivamente tramite la piattaforma "OMNIA IS" con conseguente dismissione degli attuali applicativi.

# AGENZIA DELLE ENTRATE

## Circolare n° 7 del 21 marzo 2024

L'Agenzia ha ripercorso la revoca dell'esonero dall'applicazione della ritenuta d'acconto sulle provvigioni corrisposte agli agenti e mediatori di assicurazione. Difatti, la formulazione dei commi 89 e 90 della legge di bilancio 2024 ha modificato il quinto comma dell'art.25-bis del D.P.R. 600/1973, escludendo dal novero delle esenzioni "gli agenti di assicurazione per le prestazioni rese direttamente alle imprese di assicurazione, dai mediatori di assicurazione per i loro rapporti con le imprese di assicurazione e con gli agenti generali delle imprese di assicurazioni pubbliche o loro controllate che rendono prestazioni direttamente alle imprese di assicurazione in regime di reciproca esclusiva". La modifica è in vigore dal 1° aprile 2024 e la circolare ha illustrato le condizioni per stabilire il "dies a quo".

## Risposta interpello n° 74 del 21 marzo 2024

L'Agenzia ha chiarito che è possibile la fruizione di benefit aziendale ricorrendo all'utilizzo di app se il relativo impianto tecnologico consente la possibilità di monitorare l'effettivo utilizzo e l'effettiva rispondenza dei bisogni che si intendono soddisfare all'interno di un piano di welfare, purché se ne rispetti il principio di utilità sociale. Il caso concreto ha riguardato la possibilità, per un'azienda, di concedere benefit di mobilità casa - lavoro - casa ad i propri dipendenti utilizzando — a titolo esemplificativo — servizi di car sharing o car pooling, mettendo a disposizione un software (sotto forma di app) che consenta l'utilizzo di vetture condivise.

## Risposta interpello n° 57 del 01 marzo 2024

L'Agenzia ha precisato che l'integrazione dell'indennità di maternità non può costituire welfare aziendale. Infatti, le somme che un'azienda eroga alle lavoratrici madri, a titolo di integrazione dell'indennità di maternità facoltativa, non possono costituire misura di welfare, rientrando nella finalità retributiva e che lo status di maternità non integra la definizione di "categoria di lavoratori" a cui destinare misure di welfare. Pertanto, sono assoggettate alle ordinarie regole di tassazione da lavoro dipendente.

L'Ente bilaterale adatto a tutte le  
imprese e per tutti i lavoratori



**EBIL** costituisce lo strumento per il coordinamento e per lo svolgimento delle attività individuate per gli Enti Bilaterali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazioni professionali, previsti dai CCNL

**EBIL** è adatto a tutte le imprese in termini di rappresentatività delle sigle sindacali costituenti l'Ente, che di contratti stipulati fra le parti quali rappresentanti dei lavoratori del settore privato.

Grazie a:

**Fondo  
Prestazioni Imprese**

WELFARE  
LAVORATORI

IMPRESA PLUS

FINANZIAMENTO/  
AGGREGATA

Fondo Prestazioni  
a Sostegno del Reddito

Fondo Prestazione  
Sanitarie

[WWW.EBIL.IT](http://WWW.EBIL.IT)





# LAVORO E PREVIDENZA

n. 04 - APRILE 2024

**NEWSLETTER**

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

# Fondi di assistenza sanitaria integrativa bilaterali: un'opportunità vincolante

L'articolo esamina il cambiamento del welfare contrattuale, in specie con riferimento all'assistenza sanitaria e previdenza integrativa, che, con nell'attuale contrattazione collettiva, sembrerebbe assurgere al rango di diritto (economico) contrattuale, con efficacia vincolante per tutti i datori di lavoro che ne applicano, finanche in via parametrica, la fonte negoziale generatrice.

 **Francesco Capaccio**

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

**L'appeal attrattivo delle realtà datoriali verso il personale dipendente** ha subito negli ultimi anni, acuito — poi — in maniera esponenziale sotto la recente spinta pandemica, una profonda modificazione, passando **da una pura (recte: unica) politica retributiva ad una di benessere**, meglio — e più comunemente — sintetizzata con la parola anglosassone **welfare**.

Il cambiamento "attrattivo" è stato intercettato dal **Legislatore** che, con una serie di interventi, ha modificato ed integrato **l'art. 51 del TUIR**<sup>1</sup>, prevedendo la non imponibilità, fiscale e contribu-

tiva<sup>2</sup>, per una serie di beni, servizi ed erogazioni concessi ai dipendenti<sup>3</sup>.

Inoltre, sempre per rimanere sul versante legislativo, una ulteriore misura — preservatrice anche della (classica) matrice retributiva — è certamente rappresentata dalla c.d. "retribuzione premiale" a fronte di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, inserita stabilmente nel ns. ordinamento con la **l. 208/2015 c. 182-190**, frutto e sintesi della contrattazione aziendale/territoriale<sup>4</sup>, che, oltre a prevedere, entro determinati presupposti e limiti, una defiscalizza-

1 Il riferimento è al comma 2 — più segnatamente alle lettere "f" — del D.P.R. 917/86.

2 Mercé il principio di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributive di cui al D.Lgs. 314/97.

3 Talvolta perimetrati finanche per "categorie".

4 Di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2015, contratto da depositare presso il Ministero del Lavoro giusta previsione dell'art. 14 del D.Lgs. 151/2015. L'ultimo report del Ministero del 15 gennaio 2024 evidenzia un trend di crescita, in un anno, del 30,7%.



zione<sup>5</sup> e, in caso di compartecipazione paritetica dei lavoratori<sup>6</sup>, anche una riduzione dei contributi previdenziali a carico di questi ultimi<sup>7</sup>, consente la “conversione”<sup>8</sup> del premio di risultato in prodotti e/o servizi di *welfare* di cui al richiamato art. 51 del TUIR.

Peraltro, fra gli strumenti negoziali modificativi delle (sole) modalità di esplicazione della prestazione lavorativa, sintomatici dell’incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui al **D.M. del 25/03/2016**, figura il **lavoro agile** (*id: smart working*) di cui alla **I. 81/2017**, artt. 18-23. Quest’ultimo, fino agli inizi del 2020 limitato pressoché esclusivamente ai grandi gruppi imprenditoriali, ha ricevuto, proprio grazie alla pandemia, una nuova *vis vitalis* al punto da divenire, oggi, in determinati ambiti settoriali (in particolare in quello informatico), la modalità più “desiderata” per rendere la prestazione lavorativa. Tuttavia, in disparte l’“accompagnamento” legislativo, vi è da segnalare che il fenomeno era già stato captato, già ben oltre vent’anni fa<sup>9</sup>, dalla **contrattazione collettiva**, attraverso gli strumenti messi in piedi dalla **bilateralità**. Si parla, in questo caso, del c.d. **“welfare contrattuale”**.

**Trattasi**, più in dettaglio, **di clausole contrattuali** che, per giurisprudenza consolidata<sup>10</sup> e prassi ministeriale<sup>11</sup>, si collocano nella c.d. **“parte obbligatoria” del contratto collettivo** nazionale, costituendo — di tal guisa — solo obblighi per i soggetti collettivi contraenti (*id: associazioni datoriali e sindacali*). **Donde**, in ossequio al principio di libertà sindacale — sancito dall’art. 39 c. 1 della Cost. e attesa la mancata attuazione della seconda parte (commi da 2 a 4) della medesima norma costituzionale e delle regole del diritto comunitario in materia di concorrenza —, **non vincolanti per i datori non appartenenti** (né per iscrizione, né per *facta concludentia*) **alle associazioni datoriali** sottoscrittrici del contratto collettivo di riferimento.

Tale granitica interpretazione, giurisprudenziale e normativa, ha consentito di **escludere le pattuizioni de quo dal perimetro applicativo**, prima, dell’art. 10 del D.Lgs. 30/2003 e, poi, **dall’art. 1 c. 1175-1176 della I. 296/2006 in materia di agevolazioni contributive**, con la conseguenza che la mancata iscrizione agli enti bilaterali ed al sistema bilaterale complessivamente delineato dal D.Lgs. 276/2003<sup>12</sup>, **non inficia il godimento delle agevolazioni**.

5 Assoggettamento ad una imposta sostitutiva del 10%, confermata — dalla I. 213/2023 — anche per l’anno 2024, al 5%.

6 Sul significato dell’espressione leggesi la circ. 5/E dell’AdE del 29.03.2008, paragrafo 1.2, nonché art. 4 D.M. 25/03/2016.

7 20 punti percentuali su un imponibile massimo di € 800,00 annuali.

8 Ex c. 184 della I. 208/2015.

9 Invero, quasi da sempre, in determinati ambiti, quali — ad esempio — l’artigianato.

10 Ex multis, Corte di Cassazione, Sez. lavoro, sentenze 6530/2001 e 8476/2003.

11 Circ. Ministero del Lavoro n° 4/2004, n° 30/2005, risposta ad interpello n° 7573/2016 (prot. N. 25/SEGR/0007573).

12 Art. 2 c. 1 lettera h).

zioni contributive<sup>13</sup>, il cui presupposto è il rispetto<sup>14</sup> (integrale) della contrattazione collettiva dotata del requisito della maggiore rappresentatività a livello comparato.

**Tuttavia**, la prassi e la giurisprudenza finora richiamata, pur avendo una pregnanza — tuttora vigente — in materia contributiva, **invertono la rotta di fronte alla modifica del paradigma contrattuale** che, a partire dalla fine del primo decennio di questo secolo, ha caratterizzato la contrattazione collettiva.

Infatti, i contratti collettivi di lavoro — da ultimo —, dopo aver definito un sistema bilaterale volto a fornire tutele aggiuntive ai lavoratori nell'ottica di un **rinnovato welfare negoziale**, dispongono **l'obbligatorietà non della iscrizione all'ente bilaterale, quanto** — piuttosto — **il riconoscimento al prestatore, per i datori non aderenti al prefato sistema bilaterale, di analoghe forme di tutela** (*id*: **assistenza sanitaria e/o previdenza integrativa**) anche attraverso una loro quantificazione economica<sup>15</sup>.

Trattasi di quei contratti che dispongono sia la corresponsione di alcuni importi (c.d. EDR sostitutivo bilaterali-

tà), sia l'erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni (sanitarie/previdenziali) equivalenti, quale alternativa al versamento del contributo all'ente bilaterale di riferimento.

**In questa ipotesi**, precisa il Ministero del Lavoro<sup>16</sup>, **l'obbligatorietà della tutela** (somma forfettaria o erogazione diretta della prestazione) deve essere riferita alla **parte economico-normativa** del contratto, con efficacia c.d. "generalizzata".

Di tal guisa, quindi, una determinata prestazione (es. assistenza sanitaria integrativa<sup>17</sup>) rappresenta un **diritto contrattuale del singolo lavoratore** e, per l'effetto, ne comporta la legittimazione attiva a richiederne il corrispettivo economico (EDR sostitutivo), il risarcimento del danno da mancata prestazione e finanche il diritto ad ottenere l'iscrizione al fondo sanitario contrattuale.

In questo senso, si è espressa la giurisprudenza di merito<sup>18</sup> che, con riferimento alla questione, si è — nell'ultimo decennio — sviluppata e stratificata. Restano le perplessità giuridiche di una siffatta interpretazione, forse *ancora* ancorate ad una lettura "classica"<sup>19</sup> della retribuzione, intesa quale

13 Al riguardo si veda anche Inps circ. 74/2005.

14 E non "applicazione" *tout court*.

15 Così la circ. 43/2010 del Ministero del Lavoro.

16 Con la richiamata circ. 43/2010.

17 Per citare alcuni esempi: fondo EST, SANARTI, METASALUTE, ecc.

18 Tribunale di Torino 15/01/2013, Tribunale di Bergamo, sentenza n° 745/2014, Tribunale di Verona, sentenza n° 243/2018, Tribunale di Larino, sentenza 10/05/2022, Tribunale di Milano, sentenza n° 437/2023, Tribunale di Gela, sentenza n° 170/2023.

19 Di cui all'art. 2094 c.c., lettura rinnovata proprio recentemente dalla Corte di Cassazione, *ex plurimis* con la sentenza n° 27711/2023, che, nel richiamare i criteri di proporzionalità e sufficienza dell'art. 36 Cost., li attualizza, con richiamo al considerato n° 28 della direttiva UE 2041/2022, precisando che la retribuzione deve garantire non solo il soddisfacimento dei meri bisogni essenziali ma anche il conseguimento dei beni immateriali (es. partecipazione ad attività culturali, educative e sociali), difficilmente ottenibili (almeno direttamente) con una (ipotetica) prestazione di natura sanitaria (integrativa).

“debito di valuta<sup>20</sup>”, corrispettivo della prestazione lavorativa e non ancorata all’alea della (ipotetica) prestazione, offerta dal sistema bilaterale (sia pure di carattere sanitario<sup>21</sup>), che potrebbe anche non essere (mai) richiesta; tuttavia, non può, né deve trascurarsi, la

grande opportunità che il rinnovato *welfare* contrattuale comporta, anche sulla *attrattività* datoriale, non sotto-stando che, *sic rebus stantibus*, tale opportunità, alla luce della attuale interpretazione giurisprudenziale, sembrerebbe vincolante.

---

20 Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 8801/1995. Interpretazione corroborata dal fatto che il mancato pagamento nei tempi previsti determina la maturazione degli interessi e della rivalutazione monetaria, ex art. 429 c. 3, c.p.c.

21 Non sfuggirà che l’art. 38, c. 4, della Cost. prevede espressamente che *l’assistenza privata è libera*.

# Bilateralità: tra obbligo e opportunità

L'articolo esamina il tema della bilateralità cercando di fornire un quadro di insieme in merito alle caratteristiche, le articolazioni e le opportunità che ne derivano in un'ottica di sostenibilità e del miglioramento dell'occupazione.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Negli ultimi anni, e ancor di più negli ultimi mesi al riaccendersi dello storico dibattito sulla introduzione del salario minimo legale, è cresciuta l'attenzione verso una contrattazione collettiva definita di "qualità", quale alternativa in grado di rispondere alle reali esigenze dei diversi attori coinvolti e di fornire quegli strumenti utili a rafforzare il rapporto tra le parti in un'ottica di miglioramento delle relazioni sindacali, di cui gli enti bilaterali ne rappresentano parte integrante.

Il sistema della bilateralità è nato in settori caratterizzati da attività produttive interessate da sospensioni ed elevata mobilità degli addetti, quali quello dell'edilizia<sup>1</sup> e dell'artigianato<sup>2</sup>, e si estrinseca, ad oggi, in diverse forme a seconda del tipo di finalità perseguita.

Gli **enti bilaterali** trovano riconoscimento normativo nell'**art. 2 lett. h) del D. Lgs. 276/2003** che li definisce "*organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro*"<sup>3</sup>. Nella stessa norma sono elencate le attribuzioni ad essi riservate, ovvero:

- la promozione di una occupazione regolare e di qualità;
- l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda;
- la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la

---

1 Affermate definitivamente negli anni Cinquanta-Sessanta, sono istituite come strumento per favorire prestazioni contrattuali quali il trattamento economico per ferie, gratifica natalizia (c.d. tredicesima mensilità), anzianità (oggi Ape) non previste in tale settore. Si sono poi aggiunte nel corso del tempo le integrazioni per prestazioni in caso di malattia e infortunio e assistenza sanitaria integrativa.

2 Forme di bilateralismo sono sorte negli anni Ottanta, con la previsione di prestazioni di sostegno al reddito ai lavoratori nei casi di sospensione temporanea delle attività causate da forza maggiore, non dipendenti dalla volontà dell'imprenditore (Accordi interconfederale del 21 luglio 1988).

3 Attraverso gli enti bilaterali, il cui ambito di intervento è il mercato del lavoro, vedono un ampliamento della funzione sindacale la cui funzione tipica è rappresentata dalla disciplina del rapporto di lavoro.

inclusione dei soggetti più svantaggiati;

- la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito;
- la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva;
- lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.

**In senso tecnico-giuridico** sono enti assimilabili alle associazioni non riconosciute ex art. 36 ss del cod. civ., costituiti dalle parti firmatarie di un contratto collettivo e hanno finalità, tra le altre, di assistenza ai lavoratori e/o alle imprese. Offrono un **insieme variegato di prestazioni e servizi**, definiti in sede contrattuale e finanziati con la contribuzione del datore di lavoro e, dove previsto, in misura inferiore dei lavoratori. I contratti collettivi nazionali di riferimento disciplinano gli obiettivi prefissati, la contribuzione (fonte di finanziamento degli stessi) e la relativa modalità di riscossione, dell'ente bilaterale.

E proprio la obbligatorietà o meno della iscrizione e della contribuzione ha dato luogo ad un acceso dibattito nel corso degli anni, accompagnato da numerose pronunce giurisprudenziali<sup>4</sup> in merito.

L'adesione del datore di lavoro alle associazioni firmatarie del CCNL com-

porta l'obbligo contrattuale di adesione anche all'Ente bilaterale di riferimento. Diversa è la situazione, causa di un annoso dibattito, in merito al datore di lavoro che applica il CCNL senza essere iscritto ad alcuna sigla datoriale.

In merito alla **iscrizione all'ente bilaterale**, si è espresso il Ministero del Lavoro con la Circolare n. 4/2004<sup>5</sup> che l'ha ritenuta **non obbligatoria** in quanto riferita alla parte "obbligatoria"<sup>6</sup> del CCNL e non alla parte "economico-normativa", nel rispetto del principio costituzionale di libertà sindacale (art. 39 Cost).

Alcuni anni dopo, anche in ragione della crescente previsione di istituti contrattuali di previsione bilaterale nella parte economica-normativa dei contratti collettivi, si è nuovamente espresso il Ministero in relazione alla **contribuzione**, con la Circolare n. 43/2010 precisando che pur non essendo obbligatoria l'iscrizione all'ente bilaterale, la mancata contribuzione comporta uno svantaggio economico per il lavoratore non iscritto in quanto non beneficerà delle prestazioni e dei servizi resi dall'ente bilaterale di riferimento. Questo comporta in capo al datore di lavoro un **obbligo di garanzia** nei confronti del lavoratore di tutti i benefici che gli sarebbero stati riconosciuti mediante l'adesione all'ente e il riconoscimento in capo al lavoratore del diritto contrattuale a percepire una prestazione equivalente. A tal fine, vi sono contratti collettivi che dispongo-

4 Tribunale di Milano, sentenza n. 437 del 13 febbraio 2023, tra le altre.

5 Circolare n. 4 del 15 gennaio 2004 in merito alla interpretazione dell'art. 10 della L. 30/2003.

6 La parte obbligatoria del contratto collettivo pone obblighi nei confronti dei soggetti aderenti alle associazioni sindacali datoriali e dei lavoratori firmatarie del contratto collettivo di riferimento.

no a favore dei lavoratori, la corresponsione di importi (su base mensile e/o annuale)<sup>7</sup> e l'erogazione di prestazioni alternative (di equivalente valore) a quelle erogate dal sistema bilaterale di riferimento.

Si specifica, infine, che la mancata adesione e (principalmente) la mancata contribuzione all'Ente bilaterale (di matrice contrattuale), non incide sulla regolarità contributiva ai fini del rilascio del DURC<sup>8</sup>.

**Sotto il profilo organizzativo** sono, in molti settori (in particolare edilizia, artigianato<sup>9</sup>, commercio e turismo), articolati su livello nazionale<sup>10</sup>, regionale e territoriale, secondo un principio di sussidiarietà orizzontale che riconosce gli organismi decentrati maggiore efficacia nella realizzazione degli obiettivi posti a livello nazionale in risposta ad esigenze territorializzate.

Il ventaglio di **servizi offerti e prestazioni rese** varia da settore a settore, dal tipo di CCNL di riferimento e dalla dimensione territoriale<sup>11</sup>. Le aree di intervento più diffuse, in favore dei la-

voratori, si riferiscono alla formazione (offerta di corsi di formazione periodici), al sostegno al reddito (in caso di riduzione dell'attività lavorativa) e a politiche di *welfare* che prevedono, tra gli altri servizi, prestazioni di tipo economico (es. rimborsi per acquisto di testi scolastici dei figli, contributi per asili nido, buoni per la mensa scolastica, sussidi per i figli disabili) o strumenti di conciliazione vita-lavoro (es. copertura economica per i giorni permesso dovuti all'inserimento scolastico dei bambini). A queste si aggiungono tutte prestazioni relative all'assistenza sanitaria integrativa (sottoforma di servizio reso da enti convenzionati, rimborsi totali di determinate spese mediche<sup>12</sup> — anche sostenute per i figli) rese dai fondi appositamente costituiti.

Per quanto riguarda i benefici sul fronte datoriale, sono previste misure volte ad accrescere il valore del capitale umano all'interno delle organizzazioni (organizzazione di corsi di formazione anche mediante l'ausilio di apposite convenzioni<sup>13</sup>), il livello di fidelizzazio-

7 ES.: il CCNL Metalmeccanici CONFAPI prevede, in luogo alla contribuzione all'EBM, la corresponsione a ciascun lavoratore di un elemento aggiuntivo retributivo (cd. E.A.R.) pari a 25,00 euro lordi per tredici mensilità, con incidenza su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali (indiretti o differiti) escluso il solo TFR, oltre all'erogazione di prestazioni equivalenti. Il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, in luogo alla contribuzione all'EBILOG, sono tenute alla corresponsione mensile dell'E.A.R. ad ogni singolo lavoratore per un importo di euro 5,00 per 12 mensilità.

8 Circolare Inps n. 74 del 7 giugno 2005; Circolare Ministero del Lavoro n. 34/2008.

9 La bilateralità del settore artigiano prevede un Ente Bilaterale Nazionale (EBNA) ed enti bilaterali a livello regionale (Ebac per la Campania).

10 Gli enti bilaterali nazionali coordinano, controllano e vigilano sulle attività degli enti territoriali. Tale tipo di strutturazione è regolato da appositi accordi di governance tra ente nazionale e i diversi enti territoriali (Es. "Accordo sulla governance e criteri di funzionamento degli Enti e Fondo Bilaterali, sottoscritto il 19 marzo 2014" Confcommercio-Filcams, Fisascat, Uiltucs).

11 Questo aspetto rappresenta uno dei vantaggi della bilateralità in quanto l'offerta delle prestazioni è progettata (e programmata) in base alle peculiarità territoriali cercando di soddisfare esigenze mirate.

12 Tra le tipologie di spese sanitarie finanziate vi sono quelle legate alle cure odontoiatriche, all'acquisto di protesi (ortopediche, acustiche), all'acquisto di occhiali o cure termali.

13 L'Ente Bilaterale Turismo Campania ha di recente finanziato corsi di formazione per i lavoratori degli operatori del settore turistico, tra cui in sales management, abilitazione di Sommelier, introduzione al *Google My Business* da parte delle aziende.

ne dei lavoratori<sup>14</sup> (corresponsione di quote economiche a titolo di borse di studio ai lavoratori occupati che completano percorsi di Laurea o Mater) o per favorire processi innovativi (es. rimborso spese per dotazioni *smart working* per i datori di lavoro o per aggiornamento della strumentazione tecnologica).

A conclusione della disamina di alcune delle possibilità offerte dalla bilateralità quale espressione di un **modello di relazioni industriali di tipo collaborativo**, ai fini del migliorare le condizioni

dei lavoratori all'interno e all'esterno dei luoghi di lavoro e la competitività delle imprese, si evidenzia (aldilà del dibattito della dimensione obbligatoria della relativa contribuzione unita alla tutela della libertà sindacale delle parti coinvolte) l'esigenza di analizzare le **reali opportunità** (anche in termini di costi relativi alla non adesione/contribuzione) al fine di offrire una consulenza in grado di valutare alternative che possano costituire un valido supporto alle esigenze delle realtà aziendali che seguiamo.

---

14 Esigenza, oggi, particolarmente sentita data la necessità delle aziende di attuare politiche di *retention* al fine di trattenere talenti.

# Il nuovo regime sanzionatorio applicabile alle omissioni ed evasioni contributive e/o assicurative

Il D.L. n. 19, pubblicato ad inizio marzo 2024, ha, fra l'altro, parzialmente riscritto la normativa applicabile ai casi di tardivo o mancato versamento dei contributi INPS e dei premi assicurativi INAIL.

## Pasquale Assisi

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Nell'ambito delle modifiche che il D.L. 19 del 2 marzo u.s. ha apportato alle "regole" del mondo del lavoro non è rimasto al riparo l'art. 116 della l. 388/2000 contenente la disciplina sanzionatoria per i **casi in cui il datore di lavoro ometta ovvero paghi in ritardo i contributi previdenziali INPS oppure i premi assicurativi dovuti all'INAIL.**

Come noto, la l.388/2000 prevedeva due distinte fattispecie:

- **omissione contributiva** configurabile nel caso in cui l'ammontare dei contributi e/o dei premi non versati ovvero versati in ritardo sia rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie;
- **evasione contributiva** che viene a esplicitarsi nel caso di registrazioni, denunce o dichiarazioni omesse

o non conformi al vero poste in essere con l'intenzione di non versare (ovvero versare in misura inferiore) premi e contributi.

Orbene, il D.L. 19/2024, con l'art. 30, va a riscrivere parte dell'art. 116 della l. 388/2000 andando a rettificare/integrare il co. 8 - lett. a) e b).

La novellata norma, **ferme restando eventuali modifiche che dovessero intervenire in sede di conversione in legge**, prevede ora che nel caso di **omissione** contributiva la sanzione civile è determinata nella misura del tasso ufficiale di riferimento (attualmente 2,5%) maggiorata di 5,5 punti. Nel caso in cui il pagamento dei contributi o dei premi venga effettuato **entro 120 giorni**, in un'unica soluzione, e **prima di eventuali contestazioni o richieste** da parte dei relativi Enti creditorî, **la**



**maggiorazione** (ossia i 5,5 punti percentuali che sommati al 2,5% portavano la sanzione alla misura complessiva dell'8%) **non trova applicazione**. In ogni caso la sanzione non potrà superare il 40% dell'importo dei contributi o premi non versati ovvero versati in ritardo.

Per quel che concerne la fattispecie più grave dell'evasione assistiamo sia alla modifica della lett. b) della l. 388/2000 che all'introduzione della nuova lett. b-bis).

Nel caso di **evasione** la sanzione — lett. b) — viene "confermata" nella misura del 30% annuo con il tetto massimo del 60% dell'importo dei contributi o premi non versati entro la scadenza di legge. Ma abbiamo ora **due diverse casistiche** a seconda del momento in cui viene effettuato il **pagamento** delle somme originariamente evase:

- tur + 5,5 punti nel caso di versamento in unica soluzione **entro 30 giorni** dalla denuncia;
- tur + 7,5 punti nel caso di versamento **entro 90 giorni** dalla denuncia.

In entrambi i casi il tutto deve avvenire **prima di qualsivoglia richiesta da parte degli Enti preposti ed entro 12 mesi dal termine originariamente previsto per il pagamento**. Il debito è rateizzabile con le consuete specifiche modalità in vigore per ciascun Ente.

La nuova lett. **b-bis**) sancisce invece l'applicazione della **sanzione civile del 50%** dell'importo del contributo o del premio evaso per i casi di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli Enti creditori ovvero a seguito di verifiche ispettive sempreché il pagamento avvenga entro 30 giorni dalla contestazione ovvero si provveda a istanza di

rateazione, e pagamento della prima rata, con le consuete modalità in essere. In questo caso siamo di fronte alla situazione più "grave" dove il contribuente non solo pone in essere comportamenti finalizzati alla sottrazione di base imponibile ovvero contributi/premi ma non si "ravvede" spontaneamente e il debito viene accertato direttamente dagli Enti creditori.

Resta invariato, anche dopo il prefato D.L., il co. 9 dell'art. 8 della l. 388/2000 il quale statuisce che al raggiungimento del **tetto massimo** previsto per le sanzioni civili senza che, nel frattempo, sia intervenuto il pagamento del dovuto, maturano gli **interessi di mora** ex dpr 602/1973.

In ultimo l'atto governativo di inizio marzo, al co. 2 dell'art. 30, è andato ad intervenire sul co. 10 dell'art. 116 prevedendo un nuovo regime sanzionatorio, applicabile **a partire dal 1° settembre p.v.**, per i casi in cui *"il mancato o ritardato pagamento dei contributi o premi derivi da **oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa**".* Orbene per tale fattispecie, nella quale non è rinvenibile una volontà colposa o dolosa del contribuente, in una direzione di correttezza e giustizia, non sarà più applicabile la sanzione civile pari al tur maggiorato di 5,5 punti, nel limite massimo del 40% dei contributi o premi non versati o versati in ritardo, ma potranno essere addebitati "solo" **gli interessi legali** ex art. 1284 cod.civ.. Resta invariata la previsione normativa per la parte che prevedeva, in ogni

caso, che il versamento delle somme dovute debba essere effettuato entro il termine stabilito dagli Enti impositori.

In attesa della **conversione in legge**, che potrebbe portare qualche modifica al testo normativo, e delle **circolari esplicative** (che, per quanto vincolanti solo per l'Ente, possono essere comunque di prezioso supporto) sembrerebbe palesarsi una volontà del Legislatore di "tendere" la mano al contribuente che spontaneamente, o comunque con una sorta di "fare collaborativo",

cerchi di regolarizzare la propria posizione debitoria (o comunque non del tutto regolare) nei confronti degli Enti preposti.

Per quanto consci delle difficoltà auspichiamo che le modifiche al regime sanzionatorio possano portare anche ad una revisione delle norme (e delle procedure telematiche) relative alla **rateazione dei debiti contributivi ed assicurativi**. Ad oggi, **per certi versi**, è più "conveniente" rateizzare un debito già iscritto a ruolo piuttosto che ancora in fase amministrativa.

# DURC e benefici normativi e contributivi: le nuove norme

Le novità introdotte dal Decreto Legge n.19 pubblicato il 2 marzo u.s.

 **Carla Napoletano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Il possesso del **DURC** regolare è condizione indispensabile per tutti i datori di lavoro, indipendentemente dal tipo di attività svolta e dal settore d'appartenenza, al fine di fruire dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale previsti dal nostro ordinamento, nonché per ottenere sovvenzioni previste dalla disciplina comunitaria per la realizzazione di investimenti e, non ultimo, per poter partecipare agli appalti.

Il D.L. n. 19 del 02/03/2024, entrato in vigore dal giorno seguente, ha introdotto rilevanti novità in merito alle condizioni di rilascio del DURC regolare e non solo<sup>1</sup>. Nello specifico la norma è intervenuta *in primis* modificando il testo dell'art. 1 comma 1175 della l. 296/2006, e, in seconda battuta, introducendo il nuovo comma 1175-*bis* che ha rivoluzionato l'impianto normativo preesistente.

Iniziamo ad analizzare le novità, contemplate nell'art. 29 lettera a) del D.L. 19/24, che ha portato alla **modifica del comma 1175**; il testo novellato **subor-**

**dina la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro** al possesso del DURC, fermo restando il rispetto degli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali (laddove sottoscritti) stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, oltreché **all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**.

Questa aggiunta all'originaria previsione normativa evidenzia la volontà del legislatore di rafforzare un principio già esistente in quanto le violazioni degli altri obblighi di legge in materia di tutela delle condizioni di lavoro, rientrando tra quelle specificamente individuate nell'art. 8 del D.M. 30/01/2015 (pubblicato in G.U. del 01/06/2015),

<sup>1</sup> Art. 29 lettere a) e b).

adottato in attuazione dell'art. 1 comma 1176 l. 296/2006, costituivano già, seppur in maniera indiretta, una causa ostativa alla regolarità ai fini del rilascio del DURC.

La nuova formulazione del comma 1175 rimanda all'adozione di un ulteriore decreto attuativo l'individuazione delle fattispecie di "violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro". Nel frattempo, occorrerà riferirsi all'elenco contenuto nell'**allegato "A"** del sopracitato **D.M. 30/01/2015**, precisando che le ipotesi contemplate sono considerate ostative sempreché siano state accertate con sentenza passata in giudicato o con ordinanza ingiunzione (non impugnata), e sempreché il procedimento penale non sia estinto a seguito di prescrizione obbligatoria o di oblazione.

Una ulteriore precisazione va fatta in riferimento alle conseguenze di cui è passibile il datore di lavoro a seconda del tipo di inadempienza. Infatti, se l'inadempienza ha riflessi sulla posizione contributiva, il mancato rilascio del DURC regolare implicherà, per l'intera compagine aziendale, l'impossibilità di fruire dei benefici contributivi per l'intero periodo di scopertura. Se invece l'inadempienza non ha riflessi sulla posizione contributiva, l'impossibilità di fruire dei benefici contributivi è limitata al solo lavoratore cui gli stessi benefici si riferiscono, e per una durata pari al periodo in cui si è protratta la violazione<sup>2</sup>.

Andiamo ora ad analizzare la novità più rilevante introdotta dall'art. 29 del D.L. 19/24 alla lettera b), e cioè l'**aggiunta** all'art. 1 della l. 296/06 **del comma 1175-bis**. Il legislatore, con tale aggiunta, introduce due principi molto importanti. Il **primo** è quello in base al quale *"resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge"*. Si tratta di una vera e propria rivoluzione dell'impianto normativo! Ricordiamoci, infatti, che fino all'introduzione del c. 1175-bis in caso di violazione degli altri obblighi di legge era necessario regolarizzare le stesse **prima** dell'avvio di qualsiasi accertamento ispettivo per far sì che non rilevassero ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi. Con l'attuale disposizione normativa, invece, è possibile procedere alla regolarizzazione anche in caso di accertamento da parte degli organi di vigilanza, purché essa avvenga nei termini indicati dall'accertatore nel provvedimento di disposizione adottato ai sensi dell'art. 14 D.lgs. 124/2004, estinguendo in tal modo il procedimento ispettivo.

Il **secondo principio** introdotto dal comma 1175-bis è quello in base al quale *"in relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere*

2 Nota INL n. 255 del 17/10/2017.

*superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione".* Il legislatore ha previsto pertanto una sorta di calmiera in ordine agli importi da recuperare nell'ipotesi sopra descritta, affidando all'organo di vigilanza il compito di effettuare un raffronto tra gli importi da recuperare e l'impor-

to corrispondente al doppio dell'importo sanzionato oggetto di verbalizzazione, e di procedere al recupero del minor importo.

Ovviamente, trattandosi di un decreto legge, l'iter di conversione in legge potrà apportare delle modificazioni alla norma.

# Decreto PNRR: le novità in materia di appalto e somministrazione

Il contributo si sofferma sulle recenti novità del decreto legge n. 19 del 2024 (c.d. decreto PNRR) in materia di appalti e somministrazione di manodopera. Vengono rappresentate le disposizioni più significative, e le relative implicazioni sull'impianto normativo esistente.

 **Giuseppe Gentile**

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

## Il Decreto PNRR e le novità in materia di esternalizzazione del lavoro

Il D.L. 19/2024 interviene anche sulla normativa in materia di appalto e somministrazione di lavoro. La *ratio* del nuovo pacchetto di norme va nella direzione di garantire tutele più incisive nell'ambito dei processi di esternalizzazione, con la previsione di nuove disposizioni che riguardano il trattamento economico dei lavoratori impiegati nell'appalto, l'estensione della responsabilità solidale vigente in materia di appalto, e l'impianto sanzionatorio nei casi di somministrazione di manodopera *contra legem*.

### 1. Le principali norme in materia di appalto

L'art. 29, comma 2, del D.L. 19/2024 interviene in modo incisivo sul testo dell'art. 29, D. Lgs. 276/2003, introducendo un insieme di disposizioni innovative sull'istituto dell'appalto, che

possiamo qui ricondurre a due segmenti normativi.

Al primo segmento fa riferimento la previsione (che andrà a costituire il nuovo comma 1-*bis*, nell'art. 29, D. Lgs. 276/2003) che introduce l'obbligo di garantire, al personale impiegato in appalto e subappalto, un **trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore** e per la **zona** il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto.

Il tenore letterale della novella — al di là dei pur apprezzabili obiettivi di maggior tutela per i lavoratori coinvolti nei processi di esternalizzazione — suggerisce alcune riflessioni "a caldo".

In primo luogo, appare evidente che l'obiettivo di uniformazione delle condizioni economiche complessive da garantire in un appalto comporta, qui, che il subappaltatore sarà tenuto a

corrispondere ai propri dipendenti ivi impegnati il trattamento economico complessivo previsto dal CCNL strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto, anche nei casi in cui lo stesso svolga un'attività diversa. I livelli minimi di "adeguatezza" retributiva da osservare, cioè, saranno riferiti al CCNL più applicato in ragione dell'attività oggetto dell'appalto, e non anche del subappalto. Volendo esemplificare: immaginando un appalto per la costruzione di un immobile (setto-re edilizia), l'eventuale subappaltatore che si occupi di impiantistica (setto-re metalmeccanica), sarà tenuto a riconoscere ai propri dipendenti un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal CCNL Edilizia (dunque, non del proprio setto-re), per tutta la durata dell'appalto. E ciò con evidenti ripercussioni e disfunzioni empiriche dal momento che, quello stesso subappaltatore sarà poi tenuto a considerare il CCNL del proprio settore produttivo per la determinazione della retribuzione imponibile ai fini contributivi, in ossequio all'art. 1, d.l. n. 338/1989.

In secondo luogo, una riflessione a parte merita il postulato *"contratto collettivo nazionale e territoriale **maggiormente applicato** nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto"*. La formulazione normativa si smarca da quella conte-

nuta nel codice degli appalti, la quale prevede che gli appaltatori sono tenuti ad applicare i contratti collettivi indicati dal soggetto appaltante: sembra evincersi, qui, l'intento di evitare che le imprese, libere di scegliere il CCNL da applicare, utilizzino un contratto vigente nella zona, ma "marginale" o addirittura a rischio dumping contrattuale. Tuttavia, non è dato comprendere con quali strumenti informativi affidabili, il soggetto subappaltatore possa venire a conoscenza del CCNL *"maggiormente applicato"*. E, soprattutto, non è dato comprendere le ragioni dell'assenza, nel disposto normativo, di un richiamo (anche) ai CCNL a firma dei sindacati comparativamente più rappresentativi: per quanto scontato e rinvenibile in altri principi deduttivi dell'ordinamento giuridico, è auspicabile che in sede di conversione si possa porre rimedio alla mancata previsione del rispetto dei CCNL c.d. *leader*, onde scongiurare ulteriori criticità anche in sede ispettiva.

Al secondo segmento fa invece riferimento la previsione che estende il **principio di responsabilità solidale negli appalti** di cui all'art. 29, comma 2, D. Lgs. 276/2003<sup>1</sup>, anche alle seguenti ipotesi: a) utilizzatore che ricorre alla somministrazione di lavoro di cui all'art. 18, comma 2, D. Lgs. 276/2003 (**somministrazione di lavoro posta in essere da soggetti diversi da quelle individuati dalla normativa** o comunque

1 Così recita l'art. 29, comma 2, In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

al di fuori dei limiti previsti dalla legge);  
b) appalto e distacco di cui all'art. 18, comma 5-bis, D. Lgs. 276/2003 (**appalto e distacco posti in essere in violazione della normativa di riferimento**).

Al fine di responsabilizzare tutti i soggetti coinvolti nell'appalto, dunque, in caso di violazione delle norme in materia di lavoro viene **estesa la responsabilità solidale** tra il committente imprenditore (o datore di lavoro) e l'appaltatore (o il subappaltatore) nei confronti dei lavoratori, **anche alla figura dell'appaltatore fittizio**, che è colui che ricorre alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti non autorizzati, integrando così la fattispecie della somministrazione illecita di lavoro.

L'appaltatore fittizio, fino ad oggi, non era ritenuto responsabile delle violazioni in materia di lavoro non essendo il reale fruitore delle prestazioni lavorative. Pertanto, anche tale soggetto sarà tenuto a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione dell'appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili, di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

## 2. Le novità in materia di somministrazione di manodopera: l'inasprimento dell'impianto sanzionatorio

L'art. 29, commi 3-4, del D.L. 19/2024 introduce un complesso di previsioni dirette alla reintroduzione e all'aggravamento delle sanzioni penali per contrastare il fenomeno della somministrazione abusiva di lavoro, spesso

dissimulata da contratti di appalto e distacchi fittizi.

In particolare, gli importi delle sanzioni relative alle violazioni delle disposizioni di cui all'art. 18, D. Lgs. 276/2003 (somministrazione) e all'art. 12, D. Lgs. 136/2016 (distacco) sono maggiorate del 20%.

Inoltre, con riguardo alla somministrazione di lavoro:

- l'esercizio non autorizzato delle attività è punito con la pena dell'arresto fino a un mese (non prevista in precedenza) o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro; se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a due mesi o dell'ammenda da euro 600 a euro 3.000;
- l'esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale è punito con la pena dell'arresto fino a tre mesi (non prevista in precedenza) o dell'ammenda da euro 900 ad euro 4.500; se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a quarantacinque giorni (non prevista in precedenza) o dell'ammenda da euro 300 a euro 1.500;
- nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli previsti dalla legge o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'arresto fino a un mese (non prevista in precedenza) o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione;
- nei casi di appalto e/o di distacco non genuini l'utilizzatore e il som-



ministratore sono puniti con la pena dell'arresto fino a un mese (non prevista in precedenza) o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione;

- viene inoltre introdotta una sanzione in caso di somministrazione di lavoro attuata con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore: in tal caso, il somministratore e l'utilizzatore

sono puniti con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda di euro 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Gli importi delle suddette sanzioni sono aumentati del 20% ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti. L'importo delle sanzioni non può, in ogni caso, essere inferiore a euro 5.000 né superiore a euro 50.000.

# Il welfare aziendale: definizione, procedura e benefici per datore di lavoro e lavoratori

L'introduzione di un piano di welfare aziendale all'interno di un'azienda, che rispetti i parametri ed i requisiti indicati dalla legislazione di riferimento, può sia migliorare il benessere psico-fisico dei lavoratori che ridurre il costo del personale affrontato dal datore di lavoro.

 **Ettore Franzoni**

CONSULENTE DEL LAVORO ISCRITTO ALL'ORDINE DI NAPOLI

Il **welfare aziendale** rappresenta, attualmente, un efficace strumento che consente sia di abbattere il costo del personale, che di andare incontro alle esigenze relative al benessere psico-fisico dei lavoratori, argomento oramai centrale nell'ambito della gestione delle risorse umane.

Tale fenomeno si sostanzia nella fornitura di **benefici e/o prestazioni**, erogati in natura o mediante rimborso del loro valore economico, in funzione di uno specifico piano finalizzato a **migliorare la qualità ed il livello della vita privata e aziendale dei propri lavoratori**, nonché a fornire loro un valido so-

stegno al reddito<sup>1</sup>. Sotto tale profilo, l'Agenzia delle Entrate ha sottolineato che i piani *welfare* non possono essere impostati come "meccanismo premiante ed incentivante della produttività"<sup>2</sup>.

È opportuno evidenziare la differenza che intercorre tra il *welfare* aziendale ed i *fringe benefits*, sui quali la recente legislazione si è particolarmente focalizzata<sup>3</sup>. Infatti, questi, considerati **vantaggi accessori**, sono finalizzati ad integrare la retribuzione mediante compensi in natura, consistenti in beni, servizi o in particolari sconti sugli stessi<sup>4</sup>. Come si osserverà a breve,

1 Interessante è la definizione fornita dall'Agenzia dell'Entrate all'interno della propria Circolare n. 28/E del 15/06/2016. In essa, vengono annoverate all'interno della definizione di welfare aziendale le "prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente".

2 Rif. Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 55/E del 25/09/2020.

3 Sul punto, si rimanda all'articolo "Fringe benefits: novità per il 2024 ed interessanti prospettive" presente nel numero n. 02/2024 della Newsletter CDLNA.

4 Rif. Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 137/E del 29/05/2009.

l'intrinseca maggiore strutturalità del *welfare* aziendale rispetto ai *fringe benefits*, in ottica di finalità e servizi offerti, è collegata a vantaggi più estesi in materia di risparmio fiscale e previdenziale.

Quanto sopra si evince, *in primis*, dai soggetti potenzialmente beneficiari dei beni e servizi oggetto del piano *welfare*; oltre a dipendenti, tirocinanti e somministrati<sup>5</sup>, la fruibilità degli stessi è estesa, in determinati casi, anche ai loro **familiari**<sup>6</sup>. Sono previsti inoltre, ai fini dell'applicazione dei vantaggi in ambito fiscale e previdenziale, requisiti stringenti collegati al piano da applicare.

All'interno dello stesso deve essere offerto, ad esempio, un **paniere di servizi** quanto più ampio possibile e non limitante per i propri lavoratori, nel quale possono rientrare:

- Beni o servizi in favore dei lavoratori finalizzati a migliorare il loro benessere psico-fisico;
- Sostegno alle spese d'istruzione dei propri familiari;
- Acquisto di abbonamenti per trasporto pubblico locale, regionale o interregionale per sé o per i propri familiari;
- Oneri e servizi d'utilità sociale;
- Servizi sostitutivi della mensa aziendale;
- Assistenza ai familiari *over* 75 o non autosufficienti;

- Contributi o premi assicurativi versati a favore dei lavoratori contro il rischio di non autosufficienza;
- Stipula di polizze per l'assistenza sanitaria integrativa;
- Contributi per fondi di previdenza complementare, con l'esclusione del TFR.

Quanto sopra deve essere messo a disposizione dei lavoratori in maniera tale da poter consentire loro di poter scegliere tra i vari beni e servizi in piena libertà e **senza difficoltà accessorie**, quali la distanza dal luogo di effettiva fruizione o l'indisponibilità degli stessi nelle proprie vicinanze. Si sottolinea, inoltre, che l'offerta di *welfare* **non può rappresentare** un'erogazione in **sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile**, rispondendo, dunque, a finalità di natura retributiva. L'Agenzia delle Entrate, ad esempio, si è espressa negando la natura di misura di *welfare* al riconoscimento a tutte le lavoratrici madri, al termine del periodo di astensione obbligatoria per maternità, di una somma equivalente alla differenza fra l'indennità di congedo di maternità facoltativa o di congedo parentale, a carico dell'INPS, e la retribuzione lorda mensile piena<sup>7</sup>.

Si ricorda che al valore economico del bene o servizio prestato si applica la disciplina prevista dall'art. 51 commi 2 e 3 del TUIR, dunque, la **non imponibilità degli importi** sotto le soglie previste<sup>8</sup>;

5 Rif. Risposta Agenzia delle Entrate n. 10 del 25/01/2019.

6 Il novero dei familiari è quello indicato dall'art. 12 del D.P.R. n. 917 del 22/12/1986 (c.d. TUIR).

7 Rif. Risposta Agenzia delle Entrate n. 57 del 01/03/2024.

8 Per il 2024, le soglie di non imponibilità sono: per beni e servizi, fino ad € 1.000,00 annui, innalzati a € 2.000,00 per soggetti con almeno 2 figli minorenni a carico; per somme destinate alla previdenza complementare, fino ad € 5.164,57 annui; per importi destinati all'assistenza sanitaria integrativa, € 3.615,20 annui; per erogazione di buoni pasto, € 4,00 giornalieri se cartacei, innalzati ad € 8,00 se telematici.

a questi, tuttavia, viene comunque applicato un **contributo di solidarietà, a carico azienda e a favore dell'INPS, pari al 10% delle quote versate** a previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e assicurazione contro il rischio di non autosufficienza del lavoratore. Inoltre, va evidenziato che gli importi erogati **non sono considerati utili ai fini della maturazione del TFR**, in quanto non assumono natura retributiva.

Relativamente alla portata del piano *welfare*, questo deve essere rivolto alla generalità dei dipendenti in forza o, in alternativa, a **categorie di lavoratori**, la cui platea deve essere definita attraverso criteri omogenei e non discriminatori quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- le categorie previste dal Cod. Civ. (operai, impiegati, quadri etc.);
- il livello contrattuale applicato;
- l'attività svolta in una determinata sede.

La definizione "categorie di lavoratori" è stata più volte oggetto di chiarimenti da parte di enti e giurisprudenza; è stato sottolineato, ad esempio, come non sia possibile identificare le stesse attraverso elementi legati a caratteristiche o condizioni personali o familiari del dipendente e, dunque, **non legati alla prestazione lavorativa**<sup>9</sup>.

Per ciò che concerne la modalità d'introduzione del piano *welfare* aziendale, la stessa, ai fini dell'applicazione dei vantaggi fiscali e contributivi

previsti, deve avvenire mediante le seguenti modalità:

- contratto collettivo o accordo di qualunque livello, con particolare riferimento a quello di **livello aziendale** stipulato con le RSA dei sindacati maggiormente rappresentativi a livello nazionale o con la RSU;
- regolamento aziendale stipulato internamente, che deve configurarsi come adempimento di un **obbligo negoziale** e che, dunque, deve essere non revocabile né modificabile autonomamente da parte del datore di lavoro<sup>10</sup>.

La scelta tra le due strade non è di secondaria importanza. Mentre nel primo caso, infatti, il contratto deve essere **depositato telematicamente**<sup>11</sup>, in modo da consentire al Ministero del Lavoro ed all'INL di mettere a disposizione degli enti il contenuto dello stesso, nella seconda ipotesi tale obbligo non è previsto; in questo caso, tuttavia, non è possibile disciplinare la possibilità di **convertire i premi di produttività in welfare aziendale**, facoltà perseguibile esclusivamente mediante accordo con le parti sociali.

In ambo le ipotesi, il datore di lavoro potrà beneficiare dell'interessante agevolazione fiscale relativa alla possibilità di poter **dedurre dal costo del personale l'intero valore del welfare erogato ai dipendenti**, valore estremamente maggiore rispetto a quello previsto dalla disciplina tributaria negli altri casi, pari al 5 per mille del costo del personale sostenuto nell'anno.

9 Rif. vd. nota 7.

10 Rif. Risposta Agenzia delle Entrate n. 10 del 25/01/2019.

11 Il portale sul quale procedere al deposito telematico è reperibile al link: <https://servizi.lavoro.gov.it>.

# Premio di risultato: inapplicabilità del regime agevolativo in assenza di obiettivi aziendali incrementali

Oggi è sempre più di attualità il tema della produttività del lavoro e del welfare aziendale. Molti gli incentivi legati alla contribuzione e i servizi erogabili a favore del dipendente che non costituiscono reddito da lavoro dipendente e sono deducibili dal reddito di impresa, con benefici quindi sia a favore dei lavoratori che dell'azienda. Ma attenzione ai requisiti per accedere al regime agevolato.

 **Pierluigi Lanzarotti**  
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Sempre più spesso ci imbattiamo in richieste da parte delle aziende della necessità di istituire un accordo di secondo livello finalizzato al riconoscimento di un premio di risultato o di erogazione di beni e servizi ai dipendenti, al fine di ottimizzare il rapporto con gli stessi per creare, così, una fidelizzazione tesa ad ottenere, oltre ad una maggior produttività ed efficienza, anche, quando possibile, un abbattimento dei costi.

In quest'ottica, di rafforzamento e incremento della produttività del sistema economico nazionale, il legislatore è intervenuto in diverse occasioni in materia di premi di risultato e welfare aziendale cercando di incoraggiare le aziende e, soprattutto, l'interesse dei

lavoratori alla compartecipazione dei risultati aziendali o di implementare forme di organizzazione flessibili e indirizzate al raggiungimento dell'incremento della competitività.

Questi interventi normativi si sono sviluppati sia nell'ambito di disposizioni specifiche e organiche, come nel caso delle leggi di finanza pubblica che hanno apportato modifiche al Testo unico delle imposte sui redditi<sup>1</sup> sia in connessione con altri provvedimenti che regolano istituti diversi e solo in parte riconducibili alla disciplina del welfare aziendale.

La *ratio* di questi recenti interventi, volti ad incoraggiare l'utilizzo di meccanismi premiali, è, sicuramente, quella di ridurre l'onere fiscale e contribu-

---

<sup>1</sup> Articolo 51, comma 2,3 e 4, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

tivo sul lavoro subordinato sia a favore dei dipendenti, assoggettati a un minore prelievo fiscale e contributivo, sia a favore dei datori di lavoro, per il risparmio degli oneri previdenziali dovuto all'ampliamento delle componenti escluse dal reddito da lavoro dipendente e alla possibilità di dedurre, nella determinazione di tale reddito, le spese sostenute per i premi di risultato o per benefit aziendali.

Per questa finalità la Legge di Bilancio 2024<sup>2</sup> ha confermato, anche per il corrente anno, l'incentivo fiscale sulle somme erogate<sup>3</sup> ai lavoratori come premi di risultato, in continuità con il regime agevolato sulla tassazione dei premi che era già stato introdotto nel 2016<sup>4</sup> come misura di carattere strutturale per migliorare la produttività e l'innovazione all'interno delle aziende e lasciando, inoltre, inalterata l'opportunità di applicare una decontribuzione parziale su una quota parte della retribuzione premiale<sup>5</sup>.

Sempre la vigente normativa<sup>6</sup> prevede una ulteriore agevolazione, a favore sia del dipendente che del datore di lavoro, ovvero, la possibilità di usufruire, laddove la scelta sia prevista nell'accordo o nel contratto collettivo, della completa detassazione e decontribuzione (in alternativa all'imposta so-

stitutiva del 5%) qualora il lavoratore scelga, anche parzialmente, che l'erogazione del premio sia sostituita da beni o servizi che rientrano nel welfare aziendale.

In questo caso, tali somme non concorrono alla determinazione del reddito imponibile e saranno quindi totalmente esenti da tassazione e contribuzione, sempre nel rispetto del limite agevolato.

Indipendentemente dalla scelta, però, ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato, tuttavia, è necessario che, nell'arco di un periodo congruo definito nell'accordo, sia stato realizzato **l'incremento effettivo** di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione richiamati dalla norma e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dall'accordo o dalla stessa contrattazione collettiva.

Il requisito dell'incrementalità, rilevabile dal confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del dell'arco temporale<sup>7</sup> e quello risultante al termine dello stesso, come detto, **costituisce una caratteristica essenziale** dell'agevolazione prevista dalla legge di Stabilità 2016, requisiti-

2 Legge 30 dicembre 2023, n.213.

3 Applicazione di un'imposta sostitutiva del 5% sulle somme erogate nel limite massimo di €.3000,00 annui.

4 Articolo 1, commi da 182 a 189, della l. 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016).

5 Al massimo pari a 800 euro annui.

6 Art. 1, commi 182 a 190, l. 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, l. 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 DL 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla l. 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, l. 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018).

7 La durata di tale periodo è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere, indifferentemente, annuale o infrannuale o ultrannuale dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato.

to che l'Agenzia delle Entrate, con la risposta n. 59/E del 5 marzo 2024, **ha fortemente ribadito**, rispondendo ad un interpello in merito alla possibile applicazione della tassazione agevolata, prevista dalla richiamata normativa in materia, in assenza di obiettivi

aziendali incrementali, evidenziando, oltremodo, che il regime agevolato richiede non solo l'identificazione di obiettivi incrementali, ma anche una correlazione diretta tra il raggiungimento di tali obiettivi e l'erogazione dei premi.

# La realizzazione del principio di parità di genere tra adempimenti e benefici

I datori di lavoro con più di 50 dipendenti sono chiamati all'assolvimento di due importanti adempimenti, l'uno conseguenza dell'altro, che mirano a colmare i divari di genere ed in particolare il c.d. "gender pay gap".

 **Elena Paparo e Narciso Borrelli**  
CONSULENTI DEL LAVORO IN NAPOLI

Numerose sono le leggi, le disposizioni, gli strumenti e le normative introdotte da organismi nazionali e internazionali al fine di contrastare il fenomeno della disparità di genere. Il 18 novembre 2021 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la l. 162/2021 recante modifiche al D. Lgs. 198 dell'11 aprile 2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna).

La legge, entrata in vigore il 3 dicembre 2021, mira a ridurre il divario retributivo tra uomo e donna (c.d. *gender pay gap*). Si compone di sei articoli recanti innovazioni e integrazioni al testo previgente (D. Lgs. 198/2006), finalizzate a favorire l'occupazione femminile in condizioni di parità di retribuzione e opportunità di crescita professionale, dando finalmente attuazione alle norme comunitarie e agli articoli 3 e 37 della Costituzione, secondo cui la lavoratrice donna ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, matura la stessa retribuzione che spetta al lavoratore uomo. Le citate disposizioni di legge mirano a

influenzare positivamente l'incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, mediante incentivi e premialità per le imprese virtuose che in materia di uguaglianza di genere e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro adottino tutte le misure necessarie.

L'articolo 3 della l. 162/2021 ha apportato modifiche all'art. 46 del D.lgs. 198/2006, riguardanti la disciplina del "Rapporto Periodico" sulla parità di genere delle aziende, ossia l'onere che ricade su **tutte le aziende, pubbliche e private, che abbiano più di 50 dipendenti, di redigere telematicamente ogni due anni, un rapporto** sulla situazione del personale femminile e maschile, la cui veridicità verrà verificata dall'INL.

Si precisa che **il computo dei lavoratori**, ai fini della determinazione dell'obbligo di trasmissione del Rapporto biennale, **deve riferirsi alla data del 31 dicembre del secondo anno del biennio**.



Le modalità operative della l. 162/2021 sono state definite con Decreto Interministeriale del 29/03/2022. Al fine di semplificare la trasmissione del rapporto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali mette a disposizione un applicativo che consente di facilitare l'inserimento dei dati e la loro conseguente lettura con la relativa analisi. Tale **applicativo informatico** è disponibile anche sul sito "**cliclavoro.it**" accessibile tramite SPID o CIE del legale rappresentante o del Professionista delegato. Una volta effettuato l'accesso all'applicazione sarà necessario selezionare l'icona "RAPPORTO PARI OPPORTUNITÀ". Il processo di creazione del rapporto prevede vari step con la compilazione di sezioni che possono essere di volta in volta salvate in bozza fino all'inoltro definitivo. Il rapporto periodico contiene informazioni relative al personale impiegato riguardanti lo stato delle assunzioni, la formazione, la promozione professionale, i livelli, i passaggi di categoria e/o di qualifica, gli spostamenti ad altre unità produttive, la Cassa integrazione guadagni, i licenziamenti, i prepensionamenti, i pensionamenti e la retribuzione effettivamente corrisposta. Tutti i dati per ogni informazione evidenziano la quota relativa al personale femminile senza indicarne le generalità.

La redazione del "rapporto periodico" e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla Consigliera regionale di parità, che poi provvederà all'inoltro al Consigliere nazionale di parità oltre che alle sedi competenti dell'ITL.

**Una copia del rapporto**, unitamente alla ricevuta, deve essere **trasmessa**

dal datore di lavoro anche **alle rappresentanze sindacali aziendali** o, in assenza, a quelle territoriali. Il termine per l'inoltro del rapporto è fissato al 30 aprile dell'anno seguente alla scadenza del biennio da monitorare. **Come comunicato dal Ministero del Lavoro per il biennio 2022-2023 il rapporto dovrà essere inoltrato entro il 15/07/2024, poiché è in corso una revisione dell'applicativo informatico e, nelle more del differimento, le aziende che intendono partecipare a procedure pubbliche per le quali sia richiesta la presentazione del rapporto biennale potranno produrre copia di quello già presentato con riferimento al precedente biennio (2020/2021), integrando la documentazione con il rapporto per il biennio 2022/2023 entro il termine del 15 luglio.** La compilazione, ed il successivo inoltro del rapporto biennale, rappresenta un adempimento fondamentale che consente ai datori di lavoro privati di ottenere la "**certificazione di parità di genere**" prevista dall'art. 4 della l. 162/2021, necessaria per poter usufruire **dell'esonero contributivo nella misura dell'1% dei contributi previdenziali** nel limite massimo di 50.000 euro annui (art. 5 l. 162/2021). I datori di lavoro privati in possesso della "certificazione della parità di genere" conseguita entro il 31 dicembre 2023, **rilasciata da Organismi accreditati** ai sensi del Regolamento CE 765/2008 nonché degli altri requisiti richiesti, possono inoltrare la domanda telematica sul sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni" (ex DiResCo), dove è stato pubblicato il nuovo modulo di istan-

za on line "SGRAVIO PAR\_GEN\_2023". Le domande volte al riconoscimento dell'agevolazione potranno essere presentate fino al 30 aprile 2024. Alle posizioni contributive, per le quali sarà possibile riconoscere l'esonero, **l'INPS attribuirà il codice di autorizzazione "4R"**. Bisogna sottolineare che i datori di lavoro privati che hanno presentato domanda di esonero entro il 30/04/2023, ed in possesso di una certificazione conforme alla normativa vigente, non devono ripresentare la domanda in quanto, a seguito dell'accoglimento della stessa, l'es-

nero contributivo è automaticamente riconosciuto per tutti e 36 mesi di validità della certificazione (messaggio INPS n. 4614/2023). Alla luce di quanto esposto finora, risulta evidente che entrambi gli adempimenti rappresentano un tassello fondamentale per il raggiungimento della missione "V" del PNRR ed è pertanto auspicabile che da parte delle Istituzioni si proceda ad un miglioramento degli applicativi informatici in modo da consentire un più celere inserimento dei dati ed avere una maggiore chiarezza sui tanti dubbi operativi e tecnici.

# Il rinnovo del CCNL Studi professionali

L'articolo analizza le novità ed i nuovi adempimenti di cui al rinnovato CCNL Studi Professionali.

 **Ivo Amodio**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Lo scorso 16 febbraio è stata sottoscritta l'ipotesi di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori degli Studi Professionali valida per un triennio a decorrere dal 1° marzo 2024, che coinvolge oltre un milione di lavoratori.

Il nuovo testo del CCNL, nel lasciare alla contrattazione collettiva di secondo livello l'onere di disciplinare le misure di decontribuzione e detassazione, spinge decisamente sul welfare, sul lavoro agile, sulla maggiore flessibilità per il rinnovo dei contratti a termine e maggiori tutele per la maternità.

Approfondiamo di seguito le novità più interessanti:

## Incrementi retributivi

Verranno elargiti in quattro tranches: marzo 2024, ottobre 2024, ottobre 2025 e dicembre 2026. Per i dettagli degli importi si rimanda alle tabelle contenute nel CCNL.

L'importo di euro 400 a titolo di una tantum, da riproporzionare in base al periodo di lavoro dal 2018 a febbraio 2024 e alla durata della prestazione,

sarà corrisposta in due tranches a maggio 2024 e maggio 2025. A tal proposito si inserisce una delle novità più interessanti dell'intero contratto, la possibilità di riconoscere l'una tantum sotto forma di welfare, sottraendolo di conseguenza alla imposizione fiscale.

## Periodo di prova rapporti a tempo determinato

Il periodo di prova nei rapporti a tempo determinato<sup>1</sup> ha la seguente durata massima pari a:

- 60 giorni di calendario, per il I livello e per la qualifica di Quadro;
- 40 giorni di calendario, per i livelli II, III super e III;
- 30 giorni di calendario, per i livelli IV super e IV;
- 20 giorni di calendario, per il V livello.

In caso di durata iniziale inferiore ai 6 mesi i suddetti limiti si riducono alla metà.

I periodi di ferie, permessi R.O.L. ed ex-festività, non sospendono la decorrenza del periodo di prova.

<sup>1</sup> Art. 26.

## Bilateralità e assistenza sanitaria integrativa

Il rinnovo dispone l'aumento della contribuzione complessivamente dovuta. Nello specifico, la misura del contributo unificato che il datore di lavoro sarà chiamato a versare per ogni lavoratore, a decorrere dal 1° marzo 2024, è di euro 29,00 mensili, suddiviso in:

- Cadiprprof euro 20,00 (in precedenza euro 15,00);
- E.Bi.Pro euro 9,00 (in precedenza euro 7,00), di cui euro 7,00 a carico del datore di lavoro ed euro 2,00 a carico del lavoratore.

In caso di mancata adesione ai Fondi, l'indennità sostitutiva dovuta al lavoratore viene innalzata a euro 43,00. È opportuno precisare che, se la quota di adesione è dovuta per 12 mensilità, l'importo da versare al lavoratore per mancata adesione lo è per 14 mensilità. Inoltre, allo scopo di favorire sempre maggiormente l'adesione ai Fondi, il CCNL prevede espressamente in capo ai datori di lavoro non aderenti, l'obbligo di rimborsare al dipendente il costo della prestazione cui questi avrebbe potuto accedere qualora vi fosse stata l'adesione alla bilateralità.

Ancora, in tema di prevenzione, viene istituita<sup>2</sup> la concessione di un permesso retribuito pari ad una giornata lavorativa per effettuare le attività di prevenzione previste dal piano sanitario di Cadiprprof. In caso di mancata adesione è previsto l'obbligo per il datore di lavoro di rimborsare gli importi che il lavoratore ha dovuto sostenere per lo

svolgimento delle attività di check-up. Ultima novità tutt'altro che trascurabile, la prevista estensione delle coperture sanitarie anche ai familiari dei lavoratori iscritti.

## Apprendistato per il praticantato professionale

Altra novità<sup>3</sup> riguarda la possibilità di svolgere il periodo di praticantato richiesto per l'accesso alle professioni ordinistiche con un rapporto di apprendistato senza, ovviamente, intervenire sulla formazione dell'apprendista ai fini dell'accesso alle professioni ordinistiche che disciplina le materie di competenza della singola professione.

## Contratto a tempo determinato

In tema di contratto a tempo determinato, il CCNL, nelle ipotesi di durata superiore ai 12 mesi, fermo restando il limite massimo di 24 mesi, introduce due causali:

- a. Incremento temporaneo dell'attività lavorativa conseguente all'ottenimento da parte del datore di lavoro di incarichi professionali temporanei di durata superiore a 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi;
- b. nuova attività, o aggregazione o fusione di attività per i primi 36 mesi.

## Tutela della genitorialità

Oltre a recepire le recenti modifiche legislative intervenute in tema di tutela della genitorialità, dal 1° gennaio 2025, l'integrazione dell'indennità di congedo obbligatorio di ma-

<sup>2</sup> Art. 16-bis.

<sup>3</sup> Art. 32.

ternità/paternità è innalzata al 90%. Anche il congedo parentale subisce una necessaria rivisitazione, allineandosi all'evoluzione intervenuta a livello legislativo, ivi compreso il diritto di astensione di dieci giorni a favore del padre.

Viene anche rivista la misura di maturazione della tredicesima mensilità per i periodi di assenza obbligatoria per maternità/paternità e per congedo parentale, ora intera rispetto alla precedente che prevedeva solo il 20% della retribuzione.

### Il lavoro agile

Il CCNL disciplina il lavoro agile<sup>4</sup> che potrà essere attivato per tutti i dipendenti dello studio che svolgono mansioni compatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

In particolare, viene disciplinato il diritto alla disconnessione<sup>5</sup>, sancendo che nelle giornate di lavoro agile il lavoratore ha il diritto a disconnettersi dalle strumentazioni di lavoro durante le pause e nei periodi stabiliti dall'accordo individuale in cui non è previsto lo svolgimento dell'attività lavorativa.

In evidenza le concessioni a favore delle neomamme, dei genitori con figli fino a 8 anni e dei dipendenti con familiari disabili.

### Pari opportunità

L'articolo 19-bis, richiamando il Codice delle Pari Opportunità<sup>6</sup>, dispone l'obbligo di assicurare condizioni di

lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori, anticipando che saranno individuate iniziative, di natura informativa e formativa, anche mediante l'intervento dei fondi interprofessionali (Fondprofessioni), volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

### Lavoratrici vittime di violenza di genere

L'articolo 19-ter introduce il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. Il periodo di congedo è retribuito e computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

In conclusione, il rinnovo del CCNL Studi Professionali, in attesa della firma definitiva al momento della stesura del presente articolo, appare recepire esaurientemente le innovazioni intervenute a livello legislativo nel periodo di vigenza del precedente contratto e successiva *vacatio*, fornendo, per alcuni istituti, anche spunti davvero innovativi.

4 Artt. 75 e ss.

5 Art. 81.

6 D. Lgs. 198/2006.

# TC Welfare

Il welfare aziendale non è mai stato così smart



TC **Welfare** è la soluzione TeleConsul **completa** e **modulare** pensata per accompagnare il Consulente del Lavoro dalla teoria della disciplina normativa alla pratica delle varie fasi di realizzazione dei piani welfare per le aziende clienti.

La soluzione si compone di:

- **Formazione**
- **Supporto redazione piano Welfare**
- **TC Piattaforma Welfare (Welbee)**

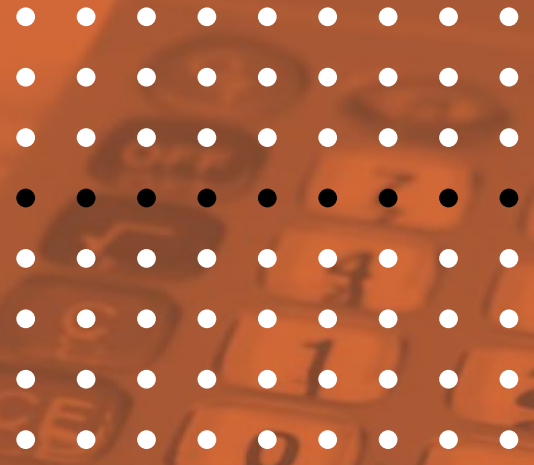
Con TC **Welfare** puoi offrire alle tue aziende clienti una consulenza specializzata per guidarle nell'avvio e nella gestione di un efficace piano di welfare.

Gli esperti Welfare ti accompagneremo in tutte le fasi necessarie allo sviluppo del piano, dall'analisi dei bisogni fino alla misurazione dell'impatto socio-economico del progetto.

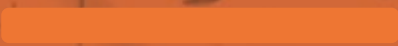


**SCOPRI LA SOLUZIONE**





# FISCO E TRIBUTI



# Le Zone Economiche Speciali: le agevolazioni relative agli investimenti realizzati nel 2023 e le nuove prospettive della ZES Unica dal 2024

L'articolo, dopo una premessa sulle caratteristiche e finalità delle ZES, riepiloga le modalità operative per la richiesta del credito di imposta per l'anno 2023 ed effettua una disamina sugli esordi della Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno – ZES Unica dal 2024.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Per Zona Economica Speciale (ZES) si intende una zona delimitata del territorio dello Stato nella quale l'esercizio di attività economiche e imprenditoriali, da parte sia delle aziende già operative nei relativi territori, sia di quelle che vi si insedieranno, può beneficiare di speciali condizioni, in relazione agli investimenti e alle attività di sviluppo dell'impresa<sup>1</sup>.

Considerata la straordinaria necessità ed urgenza di intensificare gli interventi volti a favorire il superamento del divario economico e sociale delle

regioni del Mezzogiorno rispetto alle altre aree del Paese, nonché di favorire lo sviluppo di imprese già operanti o l'insediamento di nuove imprese, fin dal 2017, il legislatore ha introdotto in Italia le c.d. Zone Economiche Speciali<sup>2</sup>. In particolare, ciascuna ZES è stata resa operativa ed autorizzata, sulla scorta di apposita richiesta della Regione interessata — contenente un piano di sviluppo strategico —, con apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri<sup>3</sup>. Le ZES, istituite fino al 31 dicembre 2023, sono in totale 8 delle

1 Art. 1, c.1, D.L. 19 settembre 2023, n.124 (id. Decreto Sud), conv. in L. 13 novembre 2023, n.268.

2 Art. 4, c.1, D.L. 20 giugno 2017, n.91, art. abrogato dal D.L. n.124/2023.

3 Il criterio di individuazione doveva rispettare le infrastrutture esistenti e quelle da sviluppare con riferimento a porti, aree aeroportuali, interporti, aeroporti, piastre logistiche, zone industriali, aree ASI e aree PIP; per la Regione Campania vedasi Piano di sviluppo strategico – Zes Campania – BURC 29 marzo 2018, n.26, e succ. DPCM 18 maggio 2018, n.1586, istitutivo della Zes.



quali, 6 regionali (Abruzzo, Campania, Calabria, Sardegna, Sicilia Occidentale e Sicilia Orientale) e 2 interregionali (Puglia/Molise e Puglia/Basilicata) ed al loro interno è declinato l'elenco dei Comuni (o delle loro porzioni) inclusi nella ZES<sup>4</sup>. I soggetti investitori nelle aree individuate, a determinate condizioni di applicabilità, sono stati destinatari, fino al 31 dicembre 2023, di particolari forme di incentivazione, sia dal punto di vista fiscale che burocratico, con l'adozione di procedure recanti accelerazione dei termini procedurali ed adempimenti semplificati rispetto a procedure e regimi previsti dalla normativa regolamentare ordinariamente applicabile.

Quanto all'ambito soggettivo del particolare istituto, le indicazioni sono state fornite dalla Legge di bilancio 2016<sup>5</sup> e prevedono la possibilità di accesso a:

- imprese nuove che intendono investire nel tessuto economico in zona ZES;
- imprese già esistenti che intendono avviare un nuovo progetto a fronte della predisposizione di un piano economico-finanziario di sviluppo in zona ZES.

Dal punto di vista oggettivo, le attività agevolabili sono invece da ricercarsi nei Piani di sviluppo strategici emanati dalle Regioni che, sulla scorta di una

analisi del territorio, hanno elaborato precise indicazioni in relazione ai particolari settori di interesse ed alle attività da promuovere e rafforzare<sup>6</sup>.

All'interno dei settori appositamente individuati, le tipologie di interventi ammessi alle agevolazioni fiscali sotto forma di credito di imposta<sup>7</sup>, nonché in relazione alla riduzione del 50% dell'imposta sul reddito delle imprese, sono riscontrabili nella già citata Legge di bilancio 2016 e dalle successive modifiche. All'uopo, anche per l'anno di imposta 2023 si confermano quelle riguardanti gli investimenti in macchinari, impianti e attrezzature varie, relativi alla:

- creazione di un nuovo stabilimento;
- ampliamento della capacità di uno stabilimento esistente;
- diversificazione della produzione di uno stabilimento per ottenere prodotti mai fabbricati precedentemente e a un cambiamento fondamentale del processo produttivo complessivo di uno stabilimento esistente.

È stata inoltre prevista l'estensione all'acquisto di immobili strumentali, all'acquisto di terreni e all'acquisizione, alla realizzazione ovvero all'ampliamento di immobili strumentali agli investimenti<sup>8</sup>.

4 L'elenco dei comuni della Regione Campania è consultabile all'indirizzo web: <https://www.agenziacoesione.gov.it/zes-zone-economiche-speciali/zes-campania/>

5 Legge 28 dicembre 2015, n.208, commi da 98 a 108 – Misure per favorire la ripresa degli investimenti nel Mezzogiorno.

6 Vedasi Piano di sviluppo strategico – Zes Campania cit., punto 6.5 – *Le attività da promuovere e rafforzare*.

7 In relazione agli investimenti effettuati nelle ZES il credito di imposta è commisurato alla quota del costo complessivo dei beni acquisiti nel limite massimo, per ciascun progetto di investimento, di 100 milioni di euro.

8 Art. 57, comma 1, lett. b), num. 4) del D.L. 77/2021, sul punto vedasi, AdE, Risposta a interpello n.310 del 3 maggio 2023: i beni immobili strumentali oggetto di investimento devono caratterizzarsi per il requisito della "novità".

Il credito di imposta è diversificato tra le Regioni del Mezzogiorno e prevede le seguenti intensità di aiuti:

ricorda che l'agevolazione è concessa nel rispetto del limite massimo degli importi determinati dal Regolamento

DIMENSIONE	CAMPANIA - BASILICATA - CALABRIA - MOLISE - PUGLIA - SICILIA E SARDEGNA	ABRUZZO
PICCOLA	45%	30%
MEDIA	35%	20%
GRANDE	25%	10%

Per fruire del credito di imposta, anche per l'anno 2023, i soggetti beneficiari in zona ZES dovranno compilare e trasmettere il modello di domanda attraverso il software "CIM23" entro il 31.12.2024.

L'autorizzazione o meno alla fruizione del credito d'imposta è comunicata dall'Agenzia delle entrate in via telematica mediante un'apposita ricevuta ed il beneficiario potrà utilizzare il credito di imposta in compensazione mediante F24<sup>9</sup> a partire dal quinto giorno successivo alla data del rilascio della ricevuta stessa.

Il credito di imposta si considera rilevante ai fini fiscali e pertanto tassabile, mentre le quote di ammortamento calcolate sui beni agevolati restano deducibili dal reddito di impresa. Esso sarà esposto nel "Modello Unico" al quadro "RU" con il codice identificativo "E5" – investimenti in beni strumentali/ZES -. Quanto alla possibilità di avvalersi della riduzione al 50% dell'IRES, in relazione alle nuove iniziative economiche all'interno di ZES, si

UE n. 1407/2013<sup>10</sup> in materia di Aiuti *de minimis*.

Nell'ottica di rendere maggiormente funzionale l'istituto delle ZES e promuovere lo sviluppo delle regioni del Mezzogiorno, il legislatore, con il D.L. n.124/2023, ha istituito dal 1° gennaio 2024 la cd. "ZES unica"<sup>11</sup> che prevede il superamento delle precedenti 8 ZES speciali. Il percorso normativo è stato aggiornato ad opera della Legge n. 213/2023 (Legge di Bilancio) stabilendo che l'incentivo è riconosciuto nel limite di spesa complessivo di 1.800 milioni di euro per l'anno 2024. Quanto alla organizzazione della Zes unica, è prevista una cabina di regia con compiti di indirizzo, coordinamento, vigilanza e monitoraggio presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'istituzione di una Struttura di missione che dovrà gestire lo Sportello Unico digitale ZES che rappresenta l'interfaccia unitaria per la presentazione delle istanze di autorizzazione unica. Nel contempo è prevista la cessazione delle attività dei Commissari straordinari

9 È stato istituito il codice tributo 6906 denominato "Credito di imposta investimenti ZES - art. 5, comma 2, D.L. 20 giugno 2017, n.91.

10 Euro 200.000 in tre esercizi fino al 31.12.2023. Dal 1° gennaio 2024, euro 300.000 in tre anni solari per effetto del nuovo Regolamento UE, 13 dicembre 2023, n.2831.

11 Art. 9, comma 2, D.L. n.124/2023: "A far data dal 1° gennaio 2024 è istituita la Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica, di seguito denominata «ZES unica», che ricomprende i territori delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna.

preposti alle precedenti Zes speciali. L'incentivo dovrebbe riprodurre la disciplina esistente: sotto il profilo oggettivo, sono agevolabili gli investimenti in macchinari, impianti diversi da quelli infissi al suolo, ed attrezzature varie per tutte le imprese operative in una delle 8 Regioni ZES. Si prevede altresì che il beneficio possa estendersi anche agli investimenti in terreni e immobili strumentali nonché per quelli diretti all'ampliamento di immobili strumentali agli investimenti.

Il bonus sarà garantito nella misura massima consentita dalla Carta degli aiuti a finalità regionale 2022-2027; attualmente, quindi, per la Campania al 60% per le piccole imprese, 50% per le medie imprese e al 40% per le grandi imprese.

Le nuove norme stabiliscono altresì dei nuovi limiti in ordine agli investimenti:

- limite massimo: 100 milioni di euro per ciascun progetto di investimento,
- limite minimo: 200.000 euro per progetto di investimento

ed inoltre un ambito temporale che circoscrive il bonus ZES unica ai soli investimenti effettuati nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 15 novembre 2024.

Occorre da ultimo evidenziare che l'avvio della operatività della ZES unica stenta ancora a partire, allo stato attuale, mancando ancora il D.P.C.M. istitutivo, non è stato approvato il Piano strategico che definisca ed individui, differenziando per regioni, i settori da promuovere e rafforzare. Nel contempo, la Struttura di missione, già operativa, rischia di non poter esplicitare a pieno i propri compiti.

In conclusione, l'ambizioso progetto, complice la cessazione dell'applicazione al 31.12.2023 del cd. Bonus Sud, nonché gli elevati limiti di accesso ed i ridotti limiti temporali della novella normativa, ad oggi fa registrare uno stallo nella politica di sviluppo di tutte quelle imprese che non hanno ancora a disposizione strumenti definiti per una programmazione degli investimenti nelle regioni del Mezzogiorno.

# Professionisti ed obbligo di segnalazione antiriciclaggio

Nella gestione della contabilità dei nostri clienti ci chiediamo spesso quali siano i segnali che possano far scattare l'obbligo di segnalazione al Ministero dell'Economia e delle Finanze in ottemperanza alla normativa antiriciclaggio: la Sentenza n.2129 del 09.01.2024 delimita alcuni confini all'autoregolamentazione del professionista.

 **Luigi Carbonelli**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

In tema di antiriciclaggio il ruolo del professionista, deputato a curare la contabilità delle imprese, è sempre stato visto come uno strumento di sussidiarietà delle attività prettamente pubbliche.

In questo senso, e per circoscrivere il discorso alle norme attualmente vigenti, che ricalcano la normativa precedente, il D.Lgs 231/2007 all'art.3 (art.12 c.1 lett. a nella formulazione originale) ha individuato i soggetti obbligati a mettere in atto tutti quei comportamenti e quelle procedure tese a limitare e contrastare, mediante sistemi di prevenzione e controllo, l'uso del sistema economico e finanziario a scopo di riciclaggio e finanziamento del terrorismo. Tale finalità si è intesa realizzare predisponendo delle misure *"volte a tutelare l'integrità del sistema economico e finanziario e la correttezza dei comportamenti degli operatori tenuti alla loro osservanza."*

In particolare le attività che i soggetti di cui all'art.3 (che al comma 4 include gli iscritti all'Albo dei Consulenti del Lavoro) devono intraprendere sono:

- identificazione dei clienti;
- istituzione dell'archivio unico e registrazione e conservazione di tutti i dati identificativi dei clienti e delle altre informazioni relative alle prestazioni professionali eseguite;
- segnalazione delle operazioni sospette, rispettando gli obblighi di riservatezza delle segnalazioni di cui alla stessa legge;
- segnalazione al Ministero dell'economia e delle finanze delle violazioni della legge antiriciclaggio;
- istituzione di un audit interno, al fine di prevenire ed impedire la realizzazione di operazioni di riciclaggio.

Le sanzioni attualmente applicabili in caso di omissione sono contenute negli articoli da 55 a 69 del testo attual-

mente vigente, e possono arrivare anche all'importo di € 1.000.000.

Di tutte gli obblighi posti in capo ai soggetti obbligati, l'attività senz'altro più delicata da analizzare ed eventualmente da intraprendere è circoscrivere il campo di definizione di "operazioni sospette", che sole fanno scattare l'obbligo di segnalazione agli Enti preposti (il MEF per il tramite dell'Unità Informazione Finanziaria per l'Italia).

Proprio per la indefinitezza del campo d'azione il MEF ha emanato un decalogo di "indici di anomalia" che fanno supporre la suddetta necessità di segnalazione.

Con la Sentenza in argomento la Suprema Corte torna sui principi espressi dalla normativa, affrontando il caso di un professionista al quale era stata comminata una sanzione pecuniaria di € 602.900 per essere venuto meno all'obbligo di segnalazione nei confronti di un'impresa cliente che nell'arco di poco più di due anni era ricorsa al prelievo di denaro contante dal conto corrente bancario per complessivi € 12.000.000. L'attività dell'impresa consisteva nel commercio all'ingrosso di rottami ferrosi, e il consistente impiego di denaro contante era stato giustificato dall'impresa, e avallato dal professionista, come pagamento dei fornitori dei rottami, non consentendo però l'identificazione — trattandosi di rottami ceduti da privati — per poi cederle ad un'unica società acquirente che effettuava il pagamento sempre con metodi tracciabili.

Questo *modus operandi* era stato valutato dal professionista come non rientrante nell'obbligo di segnalazione, visto che — come argomentato dalla

difesa — le operazioni di vendita erano svolte in assoluta conformità alla normativa (fatturazione completa e pagamenti tracciabili).

Per questa ragione i Giudici di Primo Grado avevano ridotto la sanzione comminata ad € 300.000 e la Corte d'Appello aveva poi annullato l'Ordinanza del MEF.

Il Ministero aveva quindi proposto ricorso per la cassazione della sentenza, accolto dalla Corte di Cassazione, rinviando il giudizio in Corte d'Appello. Elementi determinanti ai fini della decisione sono stati l'impossibilità dell'identificazione dei soggetti cedenti i rottami all'impresa che poi rivendeva tali materiali e l'abnormità del numero e degli importi del denaro prelevato, che da solo giustificava il ricorso alla procedura di segnalazione, anche considerando il fatto che il professionista aveva "sconsigliato" (quindi manifestando un senso di consapevolezza dell'irregolarità della condotta) tale modalità di approvvigionamento ed il conseguente irregolare pagamento.

La Suprema Corte ha posto l'accento sul principio di diritto già espresso nel 2007 (Sentenza 8699) secondo cui il professionista ha l'obbligo di segnalare operazioni che comportino un *"ingiustificato impiego di denaro contante o di mezzi di pagamento non appropriati"* non subordinandolo *"all'evidenziazione delle indagini preliminari dell'operatore e degli intermediari di un quadro indiziario di riciclaggio, e neppure all'esclusione, in base al loro personale convincimento, dell'estraneità delle operazioni ad una attività delittuosa, ma ad un giudizio obietti-*

vo sulla idoneità di esse [...] ad essere strumento di elusione alle disposizioni dirette a prevenire e punire l'attività di riciclaggio".

Va da sé che l'operato del professionista è stato giudicato non conforme al dettato degli indici di anomalia, seppure, e questa è stata la circostanza prospettata dal professionista, avesse ritenuto l'operato dell'impresa non suscettibile di segnalazione giacché in ogni caso le operazioni di vendita furono eseguite in maniera conforme.

È forse questo il punto focale della sentenza: l'eventuale convincimento del professionista che il comportamento prospettato sia corretto, avuto riguardo alle peculiari modalità di approvvigionamento (*rectius* di utilizzo di sistemi di pagamento astrattamente idonei a giustificare l'impiego di denaro contante) e di svolgimento dell'attività non è rilevante se gli ele-

menti a disposizione dell'operatore configurano inequivocabilmente comportamenti in contrasto con gli "indici di anomalia" dettati dalla normativa, nel caso in esame contenuti nelle determinazioni dell'UIF, per ultimo con provvedimento del 12 maggio 2023, nel quale sono elencate 34 macrocategorie di comportamenti (e relativa esemplificazione) che possono indurre il soggetto obbligato come sopra definito a valutare la necessità di porre in essere una segnalazione di operazione sospetta.

In conclusione, il professionista dovrà tenere sempre presente che il perimetro entro cui ci si deve muovere nell'individuazione delle cosiddette operazioni sospette è limitato da un'elencazione di comportamenti schematizzati che possono da soli, acriticamente, ipotizzare un profilo di responsabilità.

# L'utilizzo di e-mail aziendali sarà possibile solo a seguito di accordi sindacali?

Un recente provvedimento del Garante per la Privacy, che salvo modifiche acquisirà efficacia nel prossimo mese di giugno, potrebbe comportare una imprevista complicazione per la corretta gestione delle caselle di posta elettronica aziendali utilizzate dai lavoratori.

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

La disciplina di tutela dei dati personali (c.d. "normativa privacy") ha riscontrato, fin dalla sua origine, l'oggettiva difficoltà di operare in contesti estremamente dinamici dovuti alla rapidità dell'evoluzione tecnologica.

Pertanto, seppur l'introduzione della regolamentazione europea di cui al GDPR 679/2016 ha fornito disposizioni più elastiche rispetto alla previgente normativa, restano ancora elevatissime le criticità con le quali sono costretti a confrontarsi gli operatori (destinatari della normativa sulla privacy) per fronteggiare le quotidiane problematiche proposte dall'utilizzo delle più innovative piattaforme informatiche.

## La tutela della privacy nel rapporto di lavoro

Nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro, le disposizioni in materia

di privacy, che come detto sono soggette a precoce obsolescenza, vanno altresì ad intrecciarsi pericolosamente con norme di diritto del lavoro (ormai datate) creando un corto circuito non facilmente disinnescabile.

I dati personali dei lavoratori possono essere acquisiti e trattati sulla base dei **presupposti di liceità** che, nello specifico, sono individuabili nella necessità del trattamento per l'esecuzione del contratto di lavoro.

Su tale base giuridica il datore di lavoro risulta pertanto "automaticamente" autorizzato al trattamento dei dati dei propri dipendenti e/o collaboratori, ma comunque tenuto ad assicurare la più ampia protezione delle informazioni acquisite nonché vincolato ad un preciso obbligo informativo nei confronti dei lavoratori interessati<sup>1</sup>. Il Garante Privacy<sup>2</sup> ha tuttavia recen-

1 Il contenuto dell'informativa è indicato negli artt. 13 e 14 del GDPR 679/2016.

2 Garante per la Protezione dei Dati Personali (GPDP), Autorità amministrativa indipendente istituita con l. 675/1996.

temente rilevato come, nell'ambito dell'utilizzo dei servizi di posta elettronica (ma il concetto è automaticamente estendibile ai comuni servizi di messaggistica) da parte dei dipendenti, le prerogative di tutela e garanzia possano di fatto risultare sottratte alla disponibilità decisionale del datore di lavoro.

È difatti evidente come tali servizi, forniti in modalità "cloud", possano determinare l'acquisizione di informazioni (c.d. metadati)<sup>3</sup> da parte del soggetto che fornisce il servizio (*provider*) per impostazione generalizzata predefinita e non modificabile.

### Lo Statuto dei lavoratori

L'argomentazione sollevata dal Garante va concretamente ad intaccare il **requisito "primario" di liceità** del trattamento richiamata dagli artt. 113 e 114 del Codice della Privacy (D.Lgs. 30 giugno 2003, n.196) riguardo le **garanzie del controllo a distanza** e del **"divieto di indagini"**.

Se difatti va preliminarmente osservato che i messaggi di posta elettronica integrano una forma di corrispondenza e come tale la loro segretezza rappresenta un diritto Costituzionalmente garantito<sup>4</sup>, va altresì evidenziato come l'improprio utilizzo dello strumento possa investire aspetti tutelati dallo Statuto dei lavoratori in quanto potenzialmente idonei a costituire "possibi-

lità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori"<sup>5</sup> o indagini "su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore"<sup>6</sup>.

### Rischi per i datori di lavoro

Il datore di lavoro sarebbe pertanto impossibilitato a fornire una corretta informazione al lavoratore, così come non risulterebbe in grado di garantire le adeguate misure di sicurezza per la protezione di tali dati e limitare la durata della conservazione.

Risulterebbero in sostanza violati i principi cardine del regolamento europeo in materia di trattamento dati personali (GDPR) quali quello di "responsabilizzazione", di "privacy by design" e di "privacy by default".

Ma il rischio (ancor più preoccupante) nel quale potrebbe incorrere il datore di lavoro è quello di veder inficiata la liceità stessa del trattamento esponendolo alle previste **sanzioni amministrative** e/o alle **responsabilità penali**.

### La posizione del Garante

Il Garante è dapprima intervenuto con il provvedimento 21 dicembre 2023, n.642 invitando i datori di lavoro pubblici e privati ad adottare adeguate misure preventive per rendere i trattamenti di dati conformi alla normativa, nonché con successivo intervento, ha disposto una sospensione provvisoria<sup>7</sup>

3 Nel caso specifico i "metadati" sono costituiti dalle informazioni relative al mittente e al destinatario, alla data e orario di trasmissione e/o di ricezione, alle informazioni relative agli allegati ecc...

4 L'art. 15 della Costituzione garantisce la libertà e la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione la cui limitazione può essere disposta solo per Legge o dall'Autorità giudiziaria.

5 Estratto dell'art. 4, l.300/1970.

6 Estratto dell'art. 8, l. 300/1970. Cfr anche art. 10, D.Lgs. 276/2003.

7 Provvedimento 22 febbraio 2024, n.127 pubblicato in G.U. n.64 del 16 marzo 2024.



del medesimo per subordinarne l'efficacia a una preliminare fase di consultazione pubblica<sup>8</sup>.

Tuttavia, salvo ulteriori determinazioni adottate sulla base delle osservazioni e dei pareri ricevuti, a far data dal **14 giugno 2024**, i **datori di lavoro saranno tenuti ad assicurarsi** che i **servizi di recapito e smistamento delle e-mail**, qualora forniti in modalità "cloud" o "SaaS"<sup>9</sup> ed utilizzati dai propri dipendenti, **siano abilitati alla modifica delle impostazioni base** per impedire la raccolta di metadati e/o limitarne il periodo di conservazione al limite massimo di sette giorni<sup>10</sup>.

Qualora ciò non sia realizzabile, non risulterà possibile l'utilizzo di tali programmi e/o servizi informatici, salvo la **preventiva attivazione delle procedure di garanzia** previste (accordo sindacale o autorizzazione pubblica) se ritenuto imprescindibile al perseguimento di esigenze organizzative o produttive.

Al contempo il datore di lavoro è richiamato ad assicurare che l'informativa resa al lavoratore sia improntata al principio di massima trasparenza anche riguardo l'utilizzo di tali "metadati" e ad individuare correttamente l'eventuale fornitore di servizi cloud quale soggetto responsabile ai sensi art. 28 GDPR.

---

8 La fase di consultazione si è chiusa in data 15 aprile 2024.

9 Acronimo di "software as a service" ovvero fruibili su piattaforme del fornitore (ad es. "workspace", "drop-box", ecc...).

10 Eventualmente estendibili per ulteriori 48 ore in presenza di comprovate e documentate esigenze.

## WELFARE AZIENDALE E SALUTE

Ormai da anni il welfare aziendale è diventato un tema centrale per tutte le imprese, che sempre più lanciano iniziative per migliorare la qualità della vita dei lavoratori, con l'offerta di varie tipologie di benefit.

Proprio su questi temi, sono emersi dati interessanti dall'Osservatorio Sanità di UniSalute, in particolare per quanto riguarda l'ambito della salute e dei servizi.

Il servizio offerto più spesso dalle aziende è risultato essere quello dei buoni pasto o della mensa, fornito da un'azienda su due (50%). Al secondo posto ci sono i **servizi di sanità integrativa** (46%), seguiti dai percorsi di formazione (42%), da i fondi pensione (39%).

Ma c'è anche chi lavora in aziende che non hanno alcun piano di welfare aziendale: il 79% di essi vorrebbe che il proprio datore di lavoro cominciasse a introdurlo, e la medesima percentuale desidererebbe fosse inclusa anche la **sanità integrativa (79%)**.

Con particolare riferimento i **servizi per la salute**, il rimborso delle spese per visite ed esami (svolti privatamente o tramite il SSN), è al primo posto, sfruttato dal 71% dei dipendenti. Seguono le prestazioni mediche in convenzione a prezzi agevolati (68%) e i pacchetti di prevenzione e check-up (60%). Ancora poco diffusi, invece, benefit come i pacchetti maternità (16%), la copertura per lo psicologo/psicoterapeuta (16%) o i servizi di telemedicina (12%).

E' fuori dubbio che scegliere una copertura sanitaria integrativa per i propri dipendenti offre anche all'azienda una serie di vantaggi non solo economici, ma anche produttivi: consente di usufruire di importanti agevolazioni fiscali, aumenta la soddisfazione e la fidelizzazione dei dipendenti, permette di ridurre le assenze per malattia, migliora il clima aziendale, incide positivamente sull'immagine e sulla reputazione aziendale.

UniSalute, Compagnia del Gruppo Unipol, è prima assicurazione sanitaria in Italia per numero di clienti gestiti - oltre 10 milioni -, anche grazie alla diffusione capillare sul territorio per l'elevato numero di strutture convenzionate a disposizione degli utenti, si conferma il principale assicuratore di riferimento nel mondo del lavoro grazie all'offerta di coperture sanitarie collettive attraverso Fondi, Casse e Mutue sanitarie rivolte a gruppi e aziende di ogni dimensione e settore: imprese, banche e istituti di credito, istituzioni politiche, istituti di vigilanza, associazioni di categoria ed enti previdenziali e assistenziali, fondi sanitari integrativi di categoria (UniSalute è leader con 50 Fondi gestiti).

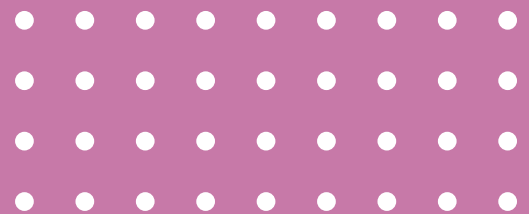
Le esigenze di assistenza sanitaria integrativa del mondo del lavoro sono sempre più specifiche e articolate. Per questo i Piani sanitari collettivi UniSalute sono studiati per essere flessibili e per rispondere al meglio ai diversi bisogni e per garantire una protezione completa della salute. UniSalute inoltre è in grado di personalizzare l'offerta in base alle esigenze della singola azienda e al settore di appartenenza, anche per integrare/completare coperture assicurative esistenti. Se l'azienda dispone già di coperture assicurative, UniSalute mette a disposizione speciali Piani sanitari integrativi e altre soluzioni non assicurative attraverso SiSalute.

L'offerta UniSalute infine comprende anche polizze sanitarie dedicate alle PMI, distribuite attraverso la rete agenziale, si tratta di soluzioni modulari e personalizzabili per i dipendenti delle piccole e medie imprese.



# PROFESSIONAL- MENTE

PROFESSIONALITÀ, COMUNICAZIONE & BUSINESS  
PER IL LIBERO PROFESSIONISTA 5.0



# ComunichiAmo: l'arte oratoria fa per noi

Impariamo a leggere e scrivere molto precocemente nella nostra vita ed è questo uno dei motivi per cui finiamo per dare un po' per scontata la competenza della comunicazione.

 **Simona Letizia Ilardo**

CONSULENTE DEL LAVORO, LIFE & BUSINESS COACH

Come il primo amore "non si scorda mai" eppure, come al primo amore, spesso, smettiamo di dedicare l'attenzione che merita e, prima ancora di essercene accorti, l'abbiamo perduta. È la nostra capacità di comunicare.

Se però il primo amore chissà dove sia finito e chissà se abbiamo voglia di ritrovarlo, quindi, addio! la nostra capacità di comunicare è una competenza utilissima e, come tale deve essere appresa e migliorata.

Ottimo! **Ma perché dovremmo?**

Se siamo professionisti affermati e persone appagate perché dovremmo migliorare le nostre competenze comunicative?

Senza voler leggere in dettaglio le nostre "amiche" statistiche che raccontano di un 65% dei divorzi che dipende da "problemi di comunicazione", vi dico che la stragrande maggioranza (85%) delle relazioni di ogni genere, può essere migliorato, con buona soddisfazione di tutte le parti, attraverso un miglioramento della comunicazione tra le parti.

Facile intuire il perché di questi dati: comunicazione è relazione, se ne deduce che miglior comunicazione è miglior relazione.

Considerata prima competenza in assoluto, tra le soft skills, la capacità di COMUNICARE EFFICACEMENTE, è considerata il "quid" in grado di trasformare il lavoro, le relazioni sociali, il rapporto con noi stessi, la nostra vita (a piccoli passi), il nostro mondo (un giorno dopo l'altro).

Allo stesso modo vengono considerate le competenze ad essa strettamente connesse quali: l'empatia, la capacità di lavorare in team, il problem solving, la capacità di sintesi e di scrittura, la creatività, la capacità di ascolto.

Ecco — anche — perché è così importante!

Vediamo — noi che amiamo essere pragmatici — nella pratica di tutti i giorni, **come può, questa competenza, fare la differenza?**

Possiamo osservarlo ogni volta che siamo ad un colloquio di lavoro — anche come

selezionatori dei nostri collaboratori di studio;  
 quando ci confrontiamo con un nuovo step lavorativo;  
 quando siamo dinanzi ad una platea e vogliamo sentirci grintosi, sereni, carismatici, professionali e indimenticabili...

In ambito lavorativo quindi sì, eppure questa è una competenza che percepiamo come importantissima nella vita di tutti i giorni e, capita, che neppure ce ne accorgiamo.

### **Non siamo forse più attratti dalle persone che espongono il proprio punto di vista con chiarezza, calma e autorevolezza?**

L'amico o la persona con cui trascorri volentieri il tuo tempo, non è forse quella che — pur con i problemi che tutti affrontiamo — sa guardare il lato positivo delle situazioni? ...è coinvolgente? ...sembra sempre che abbia una carica vitaminica in ogni ambito? ...la parola "giusta" al momento giusto e riserve di autostima da vendere??

Sentirti accolto ed ascoltato ti rasserena, ti fa sentire parte di qualcosa di importante e ti fa percepire quanto tu stesso sia importante. **E non è comunicazione questa?**

Comunicazione è relazione abbiamo detto, comprendiamone il senso.

Già Aristotele affermava che: "siamo animali sociali" e, sicuramente, in tempi più recenti, avrai sentito dire che "è impossibile non comunicare" (Paul Watzlawick, assioma della comunicazione N.d.R.).

Siamo inseriti — pur tutte le volte in cui desideriamo andare a vivere in un eremo — in un contesto sociale e comunichiamo sempre, anche quando tacciamo i nostri pensieri, le nostre opinioni, i nostri sentimenti.

Spesso, infatti, non è la sola parola a comunicare, ma le espressioni del nostro corpo; non è la sola parola a comunicare, ma i toni della voce che utilizziamo e questo vale sia nel processo di comunicazione verso noi stessi — dialogo interiore — sia verso gli altri.

Comunicare è, quindi, nella nostra più atavica natura e lo dimostra anche il fatto che, nella comunicazione — soprattutto non verbale — ci mostriamo più istintuali di quanto vorremmo mai ammettere.

### **Quante volte una persona ci piace o non ci piace "a pelle"?**

### **Quante volte ci lasciamo accogliere da uno splendido sorriso e ci sentiamo "benissimo" pur senza che l'altro abbia fatto qualcosa o proferito parola? ...**

Questa è comunicazione e la possiamo definire come lo strumento di relazione per eccellenza.

Pensaci: **come puoi metterti in relazione con la persona che ti piace se non comunichi con lei?**

**Come puoi rendere performanti i tuoi collaboratori se non conosci le modalità con cui entrare in contatto più profondo — in relazione, appunto — con loro?**

**Come puoi riuscire ad ottenere la promozione tanto ambita e per la quale hai tanto lavorato se non sai chiederla nel modo migliore?**

Pensa ancora: **come puoi far sentire compresi i tuoi figli nella loro interiorità se**

## non impari ad "allineare", i tre livelli di comunicazione?

### Affascinante, vero?

È giunto il momento di cominciare a fissare dei punti che nella creazione della nostra comunicazione di tutti i giorni, così come nelle relazioni che instauriamo, è utile porre come presupposti.

Sono fondamenta di un cambiamento di mindset con cui inizierai a vederti e percepirti, vedere e percepire gli altri (ed il mondo) in maniera nuova, diversa, più vantaggiosa ed utile. Fidati, hai solo da guadagnarci.

1. **La mappa non è il territorio:** non esiste una realtà oggettiva, ognuno crea una rappresentazione soggettiva della realtà.
2. **Le persone non sono i loro comportamenti.**
3. **Dietro ogni comportamento c'è un'intenzione positiva.**
4. **Il risultato della tua comunicazione è dato dalla risposta che ottieni:** tuoi gli strumenti che acquisisci per comunicare più efficacemente, tua la responsabilità del risultato della tua comunicazione.
5. **Non esiste fallimento, solo feedback:** ogni esperienza assume un significato in relazione al valore che noi attribuiamo ad essa; quel che compiamo ogni giorno e giorno dopo giorno è un viaggio evolutivo. Una massima su tutte: "o vinco, o imparo", ogni esperienza è accrescitiva, arricchente, migliorativa.

### Affascinante, vero?

Lo spazio a nostra disposizione, qui in newsletter, è terminato. Anche questa volta ci salutiamo dandoci appuntamento al prossimo mese con degli esercizi da fare.

- **Stampa questa pagina e tienila nel posto in cui ti sarà comodo rivederla.**
- **Rileggi ogni giorno i cinque presupposti della comunicazione che ti ho lasciato e si faranno strada in te.**
- **Il risultato? Osserverai un bel cambiamento in te e poi negli altri. Proprio così, a cambiare sarai innanzitutto tu.**

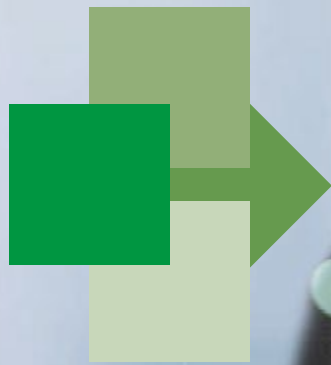
Quando inizierai ad avere maggiore dimestichezza e le capacità tecniche per scegliere la TUA comunicazione in ogni tipo di relazione, improntarla, definirla e realizzarla come espressione di te, ti sembrerà di aver portato alla luce la parte più profonda, vera e preziosa di te.

Sarà allora che sarà vibrante la tua arte oratoria, nel momento in cui ti sentirai, finalmente, in grado di cantare la tua canzone

<https://www.youtube.com/watch?v=OBmLqimdN98>



**Fon  
AR  
Com**



SEMPLICE | DIGITALE | FLESSIBILE

# DIAMO FORMA ALLE COMPETENZE

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE  
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA



[fonarcom.it](http://fonarcom.it)



# RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE



n. 04 - APRILE 2024

**NEWSLETTER**

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



# Lavoratore sempre reintegrato se è insussistente il g.m.o. posto alla base del recesso

**Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 87 del 3 Gennaio 2024**

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 87 del 3 gennaio 2024**, ha affermato che, a seguito della dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 18, comma 7, della L. 300/1970, il giudice deve disporre la reintegra ogniqualvolta ravvisi che il fatto alla base del licenziamento per g.m.o. non sussiste, a prescindere dall'evidente ("manifesta") percezione o meno di tale insussistenza.

La pronuncia ha ad oggetto l'impugnazione del licenziamento irrogato alla lavoratrice per giustificato motivo oggettivo e, più precisamente, per riorganizzazione aziendale con soppressione della posizione lavorativa.

La Corte d'Appello accoglieva parzialmente la domanda, ritenendo illegittimo il recesso per insussistenza del nesso causale tra il riassetto organizzativo e l'individuazione della posizione da sopprimere, ma riconosceva alla ricorrente una tutela solo indennitaria.

La Cassazione, nel ribaltare la pronuncia di merito, ha rilevato che, ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è richiesta:

- a. la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente;
- b. la riferibilità della soppressione a progetti o scelte datoriali -insindacabili dal giudice quanto ai profili di congruità e opportunità, purché effettivi e non simulati- diretti ad incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa;
- c. l'impossibilità di reimpiego del lavoratore in mansioni diverse.

Per la sentenza, quindi, laddove manchi un nesso causale tra recesso datoriale e giustificato motivo oggettivo addotto a suo fondamento, si integra la manifesta insussistenza del fatto che, come tale, giustifica la reintegra. Secondo i Giudici di legittimità, a seguito della pronuncia della Corte Costituzionale intervenuta sull'art. 18, comma 7, della L. 300/1970, la verifica del predetto requisito deve oggi prescindere dal suo carattere di evidenza immediata.

Su tali presupposti, avendo la pronuncia di merito applicata la tutela indennitaria pur a fronte dell'insussistenza del g.m.o., la Suprema Corte ha accolto il ricorso proposto dalla lavoratrice.

# Licenziamento legittimo anche in caso di furti di piccola entità

**Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 1476 del 15 Gennaio 2024**

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 1476 del 15 gennaio 2024**, ha affermato che è legittimo il licenziamento per giusta causa anche nell'ipotesi in cui la condotta assunta dal lavoratore generi un danno patrimoniale relativamente modesto, poiché la valutazione del comportamento del dipendente non si deve limitare all'impatto economico, ma considerare l'effetto sul rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

La pronuncia in argomento trae origine dall'impugnazione giudiziale ad opera del dipendente avverso il provvedimento espulsivo irrogatogli per reiterata sottrazione di generi alimentari di proprietà della datrice. Sia il Tribunale che la Corte d'Appello avevano confermato la legittimità del licenziamento perché proporzionato rispetto al comportamento fraudolento, nonostante l'insistenza della difesa sulla modesta entità del fatto, trattandosi di cibo cucinato e deteriorabile sottratto al massimo in un arco temporale di due mesi.

La Corte di Cassazione, nel confermare il giudizio di merito, ha rilevato, preliminarmente, che rientrano nell'alveo delle condotte costituenti giusta causa di recesso tutte quelle in contrasto con i valori dell'ordinamento esistenti nella realtà sociale — che non consentono, ad esempio, la sottrazione di beni aziendali — perché hanno la capacità di incidere sulla fiducia che l'azienda ripone nel dipendente.

Secondo i Giudici di legittimità, la valutazione sulla proporzionalità del provvedimento rispetto alla condotta assunta, non può basarsi esclusivamente sul danno patrimoniale subito dal datore di lavoro, rilevando soprattutto l'idoneità del comportamento adottato ad incrinare l'elemento essenziale della fiducia sotteso al rapporto di lavoro.

Su tali presupposti, la Corte ha rigettato il ricorso, confermando il licenziamento, e condannando il ricorrente al pagamento delle spese di lite.

# La conciliazione sottoscritta al di fuori della sede protetta è valida se si rispetta l'intento *legis*

**Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 1975 del 18 Gennaio 2024**

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 1975 del 18 gennaio 2024**, ha affermato che deve ritenersi pienamente legittima la conciliazione sottoscritta al di fuori della sede protetta se, grazie all'assistenza del rappresentante sindacale, il lavoratore abbia firmato volontariamente e non in maniera coartata.

La pronuncia in argomento trae origine dal ricorso della lavoratrice volto a richiedere, previa declaratoria di nullità della conciliazione precedentemente sottoscritta, l'accertamento dello svolgimento di mansioni superiori e la conseguente condanna della società ex datrice al pagamento delle relative differenze retributive. A fondamento della domanda, la medesima deduceva, tra le altre cose, che la conciliazione, di cui non le era stata neanche data lettura, era stata sottoscritta al di fuori di una sede sindacale.

La Corte d'Appello rigettava la predetta domanda, ritenendo la conciliazione intervenuta priva di qualunque vizio in grado di inficiarne la correttezza e la validità.

La Cassazione, nel confermare la pronuncia di merito, ha rilevato che la necessità che la conciliazione sia sottoscritta presso una sede sindacale non è un requisito formale, bensì funzionale ad assicurare al lavoratore la consapevolezza dell'atto dispositivo che sta per compiere.

Secondo i Giudici di legittimità, se tale consapevolezza risulta comunque acquisita, attraverso le esaurienti spiegazioni date dal conciliatore sindacale incaricato anche dal lavoratore, lo scopo voluto dal legislatore e dalle parti collettive deve dirsi raggiunto e la stipula del verbale di conciliazione, seppur avvenuta in sede diversa da quella sindacale, non produce alcun effetto invalidante sulla transazione. Per la sentenza, in dette circostanze, spetta al datore dimostrare che, nonostante la sede non protetta, il lavoratore, grazie all'effettiva assistenza sindacale, ha comunque avuto piena consapevolezza delle dichiarazioni negoziali sottoscritte. Ritenendo assolto detto onere nel caso di specie, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto dalla lavoratrice e confermato la piena validità della transazione sottoscritta.

# Possibile irrogare un secondo licenziamento se non c'è sentenza definitiva sul primo

**Corte di Cassazione – Sez. Lavoro- sentenza N. 2274 del 23 Gennaio 2024**

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 2274 del 23 gennaio 2024**, ha affermato che è legittima l'intimazione da parte del datore di un secondo licenziamento in pendenza di un giudizio avente ad oggetto un precedente recesso, per quanto la seconda sanzione espulsiva nasca come destinata a non avere effetti se la prima non sia caducata.

La pronuncia trae origine dall'impugnazione del licenziamento disciplinare irrogato al dipendente dall'ente datore in pendenza di un giudizio inerente ad un precedente recesso.

La Corte d'Appello, in accoglimento parziale della domanda, aveva dichiarato inefficace il secondo licenziamento a fronte di una sentenza, seppur non definitiva, che aveva affermato la legittimità del primo.

Di contro, la Cassazione ha rilevato che, in tema di rapporto di lavoro subordinato, il datore, qualora abbia già intimato al dipendente il licenziamento per una determinata causa o motivo, può legittimamente intimargli un secondo recesso, fondato su una diversa causa o motivo, restando quest'ultimo del tutto autonomo e distinto rispetto al primo.

Secondo i Giudici di legittimità, ne consegue che entrambi gli atti di recesso sono in sé astrattamente idonei a raggiungere lo scopo della risoluzione del rapporto, dovendosi ritenere il secondo licenziamento produttivo di effetti solo nel caso in cui venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente.

Dunque, il giudice del secondo licenziamento, se il giudizio sul primo licenziamento non è ancora giunto ad una sentenza passata in giudicato, deve pronunciarsi sulla legittimità o meno di esso e non sul nesso tra lo stesso ed il primo, proprio perché quel nesso si definisce solo al momento finale del giudicato formatosi sul primo licenziamento.

# Illegittimo il licenziamento di un condannato per mafia se manca la compromissione del vincolo fiduciario

**Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 4458 del 20 Febbraio 2024**

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 4458 del 20 febbraio 2024**, ha affermato che la condanna del lavoratore in sede penale, anche per reati gravissimi, prima dell'assunzione, non legittima il licenziamento dello stesso se non comporta la lesione del vincolo fiduciario.

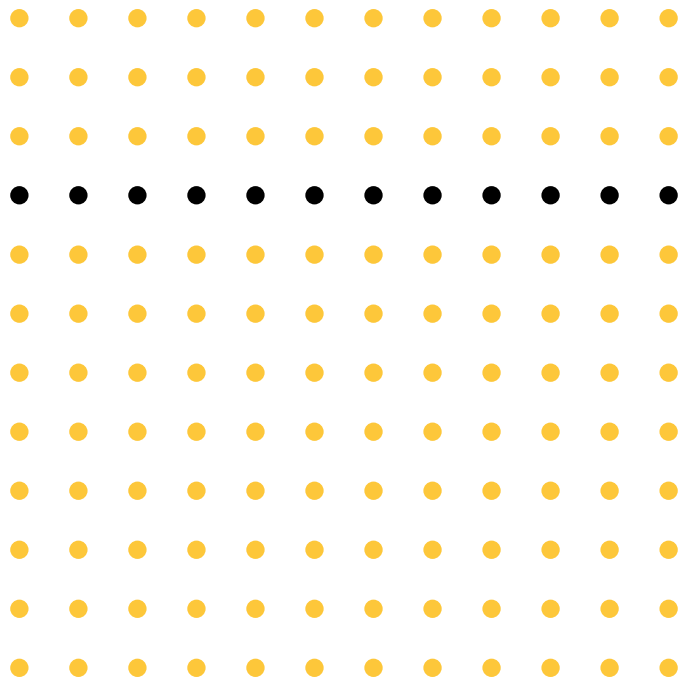
Oggetto della controversia è stato il licenziamento impugnato dal lavoratore irrogatogli a fronte di una sua condanna, in sede penale, per il reato di associazione mafiosa. Sia il Tribunale che la Corte d'Appello accoglievano la predetta domanda, sul presupposto che il reato fosse stato commesso oltre venti anni prima rispetto alla contestazione disciplinare e che la condanna penale avesse acquisito definitività almeno 7 anni prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, avvenuto nel 2016, e 10 anni prima del licenziamento intimato nel 2019.

La Cassazione, nel confermare la pronuncia di merito, ha rilevato, preliminarmente, che le condotte costituenti reato possono integrare la giusta causa di licenziamento, pur essendo state realizzate a rapporto lavorativo non ancora in corso e non in connessione con esso. Tuttavia, in tali circostanze, sarà compito del Giudice valutare se la condotta extralavorativa sia di per sé incompatibile con l'essenziale elemento fiduciario proprio del rapporto di lavoro.

Secondo gli Ermellini, nel caso di specie, la condanna, pur essendo teoricamente infamante, non ha inciso sul rapporto di lavoro in atto, non ha messo in pericolo il corretto adempimento delle prestazioni, né compromesso l'affidamento del datore sui futuri adempimenti. La valutazione, infatti, tiene conto di diversi elementi: in primo luogo, i fatti addebitati erano assai risalenti nel tempo, come la stessa irrevocabilità della sentenza di condanna; inoltre, nel contesto aziendale, il lavoratore licenziato non godeva di alcun potere gerarchico su altri soggetti tale da influenzarne i comportamenti, né potere decisionale all'interno dell'organizzazione aziendale, condizione potenzialmente pericolosa per un eventuale rischio di infiltrazioni mafiose.

Tra l'altro, il licenziamento di un dipendente motivato solo sulla scorta di una condanna penale e senza valutazioni in ordine alla compromissione dei successivi adempimenti, vanificherebbe il diritto di reinserimento del condannato che invece la nostra Costituzione protegge (art. 27 Cost.).

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto dalla società e confermato l'illegittimità dell'impugnata sanzione espulsiva.



# NEWSLETTER

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



Ordine dei Consulenti del Lavoro  
di Napoli

