



NEWSLETTER

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

GIUGNO 2024

n. 06



- Intelligenza artificiale e lavoro professionale
- Decreto Coesione: novità in materia di lavoro e occupazione
- L'importanza dell'etica e della forza motivazionale ed emozionale nella professione

NEWSLETTER

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

n. 06

GIUGNO 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

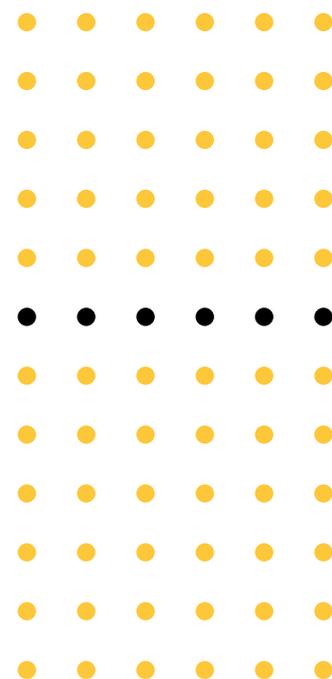
Con la collaborazione di



Associazione Giovani
Consulenti del Lavoro
Napoli

Progetto e realizzazione grafica

TeleConsul Editore SpA



SOMMARIO

SCENARIO

- 6 Intelligenza artificiale e lavoro professionale
Francesco Duraccio

NOVITÀ DEL PERIODO

- 11 I.N.P.S.
- 13 I.N.A.I.L.
- 13 I.N.L.
- 14 AGENZIA DELLE ENTRATE
- 14 NOVITÀ NORMATIVE

LAVORO E PREVIDENZA

- 16 Decreto coesione: le solite nuove agevolazioni contributive
Francesco Capaccio
- 19 Gli incentivi all'autoimprenditorialità del "Decreto coesione"
Pasquale Assisi
- 22 Decreto Coesione: altre disposizioni in materia di lavoro
Anna Pane
- 26 Pignoramento dello stipendio
Carla Napoletano

- 29 Cessione del quinto di stipendio: regole e modalità di gestione degli obblighi in capo al datore di lavoro
Ettore Franzoni

- 32 Richiesta istruttoria dell'Ispettorato del Lavoro: l'omessa risposta del datore di lavoro configura reato
Giuseppe Gentile

- 36 Il (potenziale) requisito formale di validità delle conciliazioni in sede "protetta"
Pierluigi Lanzarotti

- 39 Ticket licenziamenti in edilizia
Ivo Amodio

- 43 Il lavoratore ha diritto di accedere integralmente ai propri dati e informazioni conservate dal datore di lavoro
Massimiliano De Bonis

- 46 Domande inconsuete sull'etica
Antonio Di Giura

FISCO E TRIBUTI

- 51 Le compensazioni in F24: limitazioni operative, quantitative e soggettive - il divieto di compensazione in presenza di ruoli scaduti
Pietro Di Nono

SOMMARIO

FISCO E TRIBUTI

55 Mod. Redditi 2024 – Novità e opportunità da valutare per le società

Massimiliano De Bonis

59 Il Modello Redditi 2024: Persone Fisiche – le opportunità della Flat Tax incrementale – il restyling del quadro “RC”

Luigi Carbonelli

PROFESSIONAL-MENTE

65 Sogno, progetto, obiettivo

Simona Letizia Ilardo

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

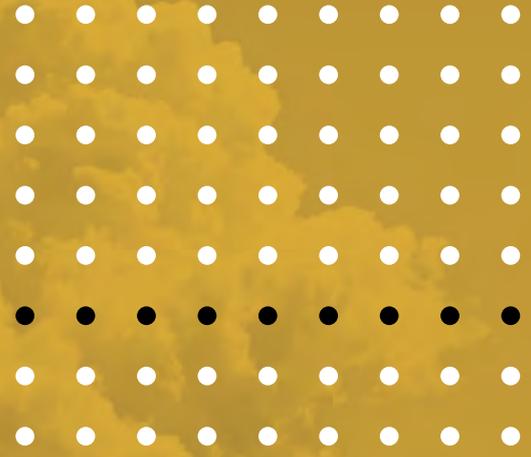
69 L'indennità di mensa non rientra nel calcolo del TFR se non lo prevede il CCNL

70 Onere probatorio per il mancato godimento delle pause giornaliere

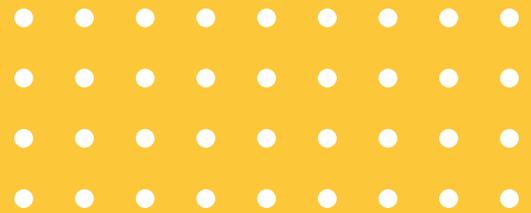
71 Risarcimento del danno alla professionalità per il lavoratore posto illegittimamente in cassa integrazione

72 La dichiarazione dei redditi risulta emendabile anche in sede di contenzioso

73 L'accesso al regime della “cedolare secca” va verificato sulla base dei requisiti soggettivi del locatore e non anche su quelli del conduttore



SCENARIO



Intelligenza artificiale e lavoro professionale

Tra i temi più attenzionati sia sotto l'aspetto sociale che economico, c'è senz'altro quello dell'Intelligenza Artificiale (IA). Che impatto avrà sulla nostra vita e sulle nostre abitudini quotidiane? Che impatto avrà sull'economia e soprattutto sul lavoro? Davvero ci troviamo di fronte ad un fenomeno di distruzione di massa di posti di lavoro? Cosa cambierà per i professionisti?

Francesco Duraccio

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Affrontare la tematica dell'intelligenza artificiale non è affatto semplice, data la volatilità del concetto, la sua astrattezza e l'area di mistero che ancora circonda il suo significato.

Quello che oggi possiamo vedere e testare è solo l'inizio di una nuova innovazione che avrà sicuramente un impatto rivoluzionario sulla nostra vita e quindi anche sul lavoro, più di altri fenomeni del passato. Tuttavia, ad oggi non è possibile sapere, nessuno può prevederlo, fino a che punto questo fenomeno si spingerà.

Questo è il tema su cui si stanno confrontando i potenti del mondo ma anche tutti quelli che hanno titolo per disquisirne dai diversi punti di osservazione.

ETICA E SICUREZZA SUL LAVORO NELL'ERA DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE è stato anche il titolo della 15.^{ma} edizione del **Festival del Lavoro**, andato in scena a Firenze dal 16 al 18 maggio.

La nostra più importante *kermesse* ha visto la partecipazione di tanti esperti del mondo del lavoro, accademici, sociologi, imprenditori che hanno condiviso i propri punti di vista e riflessioni su questo importante tema.

A mio modesto parere, dovremmo considerare l'intelligenza artificiale come **un'opportunità, una straordinaria occasione di innovazione da cui trarre vantaggio**. Pertanto, è necessario prepararsi per un approccio appropriato. Dobbiamo essere pronti al cambiamento e adattare le nostre attività per sfruttare al meglio le nuove tecnologie. Dobbiamo essere resilienti, una delle qualità che ci contraddistingue come professionisti e che abbiamo scoperto essere un elemento vincente, grazie alla quale la nostra società è riuscita a superare la pandemia da Covid-19 e a ripartire più forte di prima. L'intelligenza artificiale può essere un'opportunità se l'innovazione tec-

nologica che ne deriva verrà **utilizzata come “strumento”**. È la persona che deve utilizzare e governare la tecnologia e non viceversa. Il supporto tecnologico deve essere utilizzato per liberare tempi da dedicare ad azioni più qualificate. Pertanto, con queste premesse, non ci sarà una negativa ricaduta occupazionale.

Ciò detto, è indispensabile la disamina di alcuni aspetti fondamentali. Tra questi, alcune sono sfide o obiettivi da porsi per trarre benefici da questa innovazione. In *primis*, la necessità di **creare le nuove competenze**. Sarà, pertanto, indefettibile valorizzare un sistema di formazione professionale idoneo a far acquisire le nuove competenze ai giovani in ingresso nel mondo del lavoro ma anche un sistema di *life long learning* per una imponente attività di *reskilling* per combattere l'obsolescenza delle conoscenze dei lavoratori. Se questo processo non sarà ben gestito potranno generarsi criticità.

Altro aspetto, strettamente correlato, è quello delle **opportunità occupazionali**, che non devono essere sottovalutate in quanto il sistema produttivo deve necessariamente approvvigionarsi di nuovi profili professionali in grado di accompagnare il processo evolutivo. Altri ancora riguardano l'**aumento della produttività** che l'utilizzo dell'intelligenza artificiale può comportare ma anche il **miglioramento della qualità del lavoro** e l'**aumento dei trattamenti economici** dei lavoratori che ne deriva. L'utilizzo delle nuove tecnologie potrà giovare anche alla **sicurezza sul lavoro** ed alle **gestioni dei processi aziendali** in generale, ivi compresi quelli relativi alla gestione del personale.

Allo stesso modo non bisogna sottovalutare i **potenziali rischi e gli aspetti negativi**, in parte già evidenziatisi. Così come è emerso in un recente studio della nostra Fondazione Studi, non bisogna trascurare le implicazioni che le nuove tecnologie possono avere in termini di *privacy* o per la poca trasparenza degli algoritmi che rischiano di essere lesivi dei diritti dei lavoratori. Così come le possibili disuguaglianze che possono generarsi nel mercato del lavoro a scapito di quella parte di popolazione poco avvezza all'evoluzione tecnologica sia per ragioni anagrafiche che per motivi di arretratezza economica e sociale.

Altro aspetto, tutt'altro che sorvolabile, è quello di subordinare le tecnologie alimentate dall'intelligenza artificiale al rispetto di **codici etici** e di **linee guida** per limitare ogni possibile utilizzo improprio della stessa.

In considerazione della panoramica generale, bisogna interrogarsi **sull'impatto dell'intelligenza artificiale sul lavoro professionale e sui Consulenti del Lavoro**. Sebbene, come detto in premessa, sia impossibile prevederlo con certezza, ritengo che l'IA fungerà da strumento di supporto al professionista e giammai sarà in grado di sostituirlo. In particolare, semplificherà lo svolgimento degli adempimenti relativi all'amministrazione del personale ed alla fiscalità d'impresa, faciliterà la ricerca normativa e giurisprudenziale e rappresenterà un valido supporto per la predisposizione testuale di contratti, accordi, relazioni e memorie. Inoltre, potrà offrire altre utili funzionalità che non possiamo ancora immaginare. Ma, come sottolinea-

to dagli esperti, sebbene la tecnologia consenta per la prima volta di sostituire, in teoria, le attività cognitive, decisionali e di analisi, rappresentando una significativa rivoluzione socio-economica, tutti gli strumenti tecnologici basati sull'intelligenza artificiale replicheranno le proprie conoscenze dall'intelligenza umana, sintetizzando con straordinaria rapidità le risposte alle domande attingendo da tutti i database disponibili a livello globale. Saranno in grado di elaborare le risposte in modo ragionato, anche imparando preferenze ed abitudini degli utenti, ma partendo sempre da elementi preesistenti senza capacità creativa. Pertanto, se le informazioni acqui-

site sono errate anche il lavoro che elaboreranno potrebbe risultare errato, rendendo sempre indispensabile il professionista. Una delle caratteristiche, infatti, che ci contraddistingue nel mercato dei servizi è proprio l'assunzione di quella responsabilità professionale che è connaturata nel professionista, nonché il dovere di competenza prescritto deontologicamente. A ciò si aggiungono tutte le altre insostituibili doti umane come la capacità di relazione e di empatia che rendono l'uomo straordinariamente unico.

Ci saranno comunque numerose altre opportunità per approfondire questo argomento.



CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DEI
CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

25 GIUGNO 2024

DALLE 15:00 ALLE 19:00

4 CREDITI ORDINAMENTALI/DEONTOLOGICI

Assemblea degli iscritti all'albo provinciale

**APPROVAZIONE BILANCIO CONSUNTIVO
ANNO 2023**

a seguire...

BILANCI IN UTILE NELLA NOSTRA VITA

Simona Letizia Ilardo - Consulente del Lavoro, Life & Business Coach

DOMANDE INCONSUETE SULL'ETICA

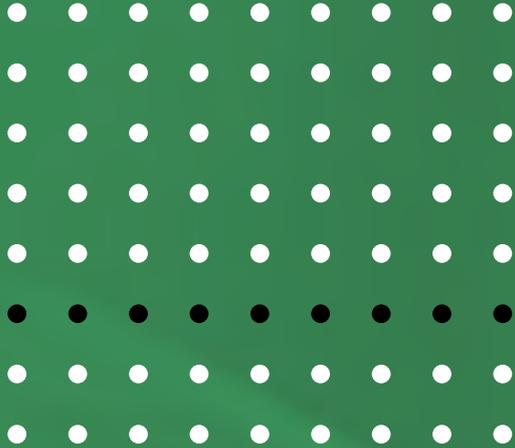
Antonio Di Giura - Consulente del Lavoro in Potenza e Firenze

CONGRESS HALL RAMADA NAPLES

Via G. Ferraris 40, Napoli

con la partecipazione di

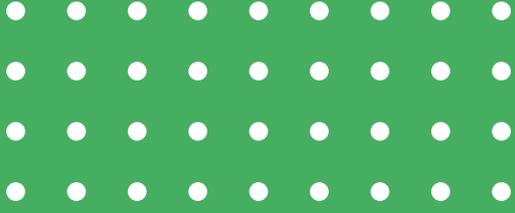




NOVITÀ DEL PERIODO



n. 06 - GIUGNO 2024



NEWSLETTER

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

I.N.P.S.

Circolare 03 maggio 2024, n. 59

L'Istituto fornisce istruzioni in merito alle modifiche introdotte dall'articolo 1, comma 138, della l. 30 dicembre 2023, n. 213, in materia di pensione anticipata c.d. opzione donna.

Circolare 06 maggio 2024, n. 61

L'Istituto fa seguito alla circolare n° 21/2024, con la quale ha comunicato la misura per l'anno 2024 del limite di retribuzione giornaliera e degli altri valori per il calcolo delle contribuzioni dovute per la generalità dei lavoratori dipendenti, per indicare gli importi da prendere a riferimento per il calcolo delle prestazioni economiche di malattia, di maternità/paternità e di tubercolosi.

Circolare 06 maggio 2024, n. 62

L'Istituto illustra i contenuti delle disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) in favore dei lavoratori dipendenti di imprese che gestiscono stabilimenti industriali di interesse strategico nazionale, nonché la misura di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti delle imprese dell'indotto di stabilimenti di interesse strategico nazionale previste dal D.L. 18 gennaio 2024, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla l. 15 marzo 2024, n. 28. Fornisce altresì le relative istruzioni operative e contabili.

Messaggio 06 maggio 2024, n. 1702

L'Istituto, con riguardo al versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (c.d. bonus mamme), comunica il rilascio dell'applicativo per la comunicazione dei codici fiscali dei figli da parte della lavoratrice madre.

Messaggio 09 maggio 2024, n. 1773

L'Istituto mette a disposizione dei datori di lavoro e loro intermediari, nonché ai lavoratori domestici, il nuovo servizio *online* per la consultazione del nuovo estratto contributivo.

Messaggio 14 maggio 2024, n. 1850

L'Istituto comunica la proroga fino al 31/12/2024 dell'indennità pari al trattamento di mobilità in deroga per i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa ubicate nel territorio della Regione siciliana.

Circolare 15 maggio 2024, n. 65

L'Istituto, in relazione alla corresponsione dell'Assegno per il nucleo familiare fornisce le tabelle contenenti i nuovi livelli reddituali, nonché i corrispondenti importi mensili della prestazione da applicare dal 1° luglio 2024 al 30 giugno 2025, alle tipologie di nuclei familiari diversi da quelli con figli e orfanili e, quindi, composti dai coniugi, dai fratelli, dalle sorelle e dai nipoti.

Circolare 20 maggio 2024, n. 66

L'INPS, fornisce le istruzioni operative per la fruizione delle riduzioni contributive connesse ai contratti di solidarietà in favore delle aziende che, sulla base dei decreti direttoriali adottati dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, siano state ammesse allo sgravio dei contributi previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 608/1996, a valere sullo stanziamento relativo all'anno 2022.

Circolare 20 maggio 2024, n. 67

L'INPS fornisce istruzioni amministrative in ordine alle novità introdotte dal d.lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, che ha previsto l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpl in favore dei lavoratori sportivi del settore professionistico e dei lavoratori sportivi subordinati del settore dilettantistico, nonché l'accesso alla prestazione DISCOLL per i lavoratori sportivi del settore dilettantistico titolari di contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Messaggio 23 maggio 2024, n. 1976

L'INPS rileva che a partire dal 01/07/2022 alcuni datori di lavoro hanno esposto erroneamente, nei flussi uniemens, le codifiche relative ai giornalisti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica che alla data del 30/06/2022 hanno proseguito il rapporto di lavoro senza soluzione di continuità. Pertanto l'Istituto provvederà ad inviare a mezzo PEC ai datori di lavoro l'elenco dei codici fiscali relativi ai nominativi per i quali dovranno essere rettificati i flussi uniemens.

Messaggio 24 maggio 2024, n. 1985

L'INPS comunica l'avvio, nel mese di giugno 2024, della campagna di rilevazione della soddisfazione degli Intermediari professionali sul "Cassetto Previdenziale del Soggetto Contribuente".

Circolare 29 maggio 2024, n. 69

L'Istituto fornisce indicazioni sulle modalità applicative relative alla disciplina dell'istituto del riscatto di periodi non coperti da contribuzione reintrodotta nell'ordinamento ai sensi dell'art. 1 commi da 126 a 130 della l. 213 del 30/12/2023.

Messaggio 29 maggio 2024, n. 2022

L'INPS, in merito alla determinazione della retribuzione media globale giornaliera da considerare ai fini del calcolo delle indennità di malattia per i lavoratori marittimi, fornisce chiarimenti sull'inclusione nella base di calcolo della voce retributiva c.d. "*bonus adjustment - gross group*".

I.N.A.I.L.

Circolare 13 maggio 2024, n. 11

L'Istituto comunica gli importi aggiornati per l'anno 2024 delle diarie spettanti agli assicurati inviati fuori residenza presso gli Uffici dell'Istituto per accertamenti medico-legali e amministrativi o per finalità terapeutiche.

Circolare 23 maggio 2024, n. 12

L'Istituto comunica i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera utili al calcolo dei premi assicurativi per l'anno 2024.

I.N.L.

Nota prot.n.862 dell'8 maggio 2024

La Direzione Centrale coordinamento giuridico, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), ha emanato la nota n. 862 dell'8 maggio 2024 con la quale ha precisato che le dimissioni rassegnate dal lavoratore padre o dalla lavoratrice madre, già convalidate dall'Ispettorato ai sensi del T.U. maternità e paternità, possono essere revocate finché il rapporto non sia cessato.

AGENZIA DELLE ENTRATE

Circolare 9/E

Agenzia delle Entrate: semplificazioni in tema di versamenti e rapporti con il contribuente

Con la pubblicazione della circolare 9/E del 2 maggio 2024 si aggiunge un ulteriore tassello ai principi indicati nella legge delega 111/2023 in tema di razionalizzazione e semplificazione del rapporto tra l'Amministrazione Finanziaria ed i contribuenti. In particolare, con la circolare in parola si tratteggiano le nuove scadenze dei versamenti dei tributi dovuti risultanti dalle dichiarazioni fiscali, della possibilità per i depositari delle scritture contabili cessati di comunicare autonomamente la cessazione dell'incarico, del rafforzamento dei servizi telematici delle Agenzie Fiscali e della sospensione per i periodi di agosto e dicembre dell'invio (tra gli altri) di avvisi di irregolarità e compliance.

Circolare 10/E

Locazioni brevi: l'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato la circolare n.10/E che tratta del nuovo Regime Fiscale delle Locazioni Brevi, a seguito delle modifiche introdotte dal comma 63 dell'art.1 della Legge di Bilancio 2024, a valere sui redditi derivanti dalla locazione di immobili ad uso abitativo per un periodo non superiore a 30 giorni, stipulati dalle persone fisiche al di fuori dell'attività d'impresa, e che optino per l'applicazione della cosiddetta "cedolare secca". Nella circolare vengono richiamati anche gli obblighi dei soggetti intermediari.

NOVITÀ NORMATIVE

ZES Unica: pubblicato il Decreto Attuativo (21 maggio 2024)

In Gazzetta Ufficiale (n.117 del 21 maggio 2024) è stato pubblicato il Decreto Attuativo delle norme sul nuovo credito d'imposta "ZES Unica" a valere sugli investimenti effettuati nel 2024 (fino al 15 novembre) in relazione all'acquisizione di beni strumentali destinati ad unità produttive situate nelle zone assistite delle regioni Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia e della regione Abruzzo. Il credito d'imposta, in misura variabile in relazione alla zona in cui è ubicata l'unità produttiva, è ammissibile per investimenti di almeno € 200.000.



LAVORO E PREVIDENZA

n. 06 - GIUGNO 2024

NEWSLETTER

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

Decreto coesione: le solite nuove agevolazioni contributive

L'articolo esamina, in primissima lettura, i nuovi bonus introdotti per le assunzioni nel periodo 1° settembre 2024 – 31 dicembre 2025, dal D.L. Coesione, in corso di conversione.

 **Francesco Capaccio**

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

Il D.L. 60/2024 (c.d. "Decreto coesione"), in corso di conversione, reca, al Capo IV rubricato "Disposizioni in materia di lavoro", una serie di misure finalizzate ad incrementare l'occupazione stabile giovanile e femminile, con una particolare attenzione alla c.d. "ZES" unica per il Mezzogiorno.

Le agevolazioni in questione¹, comportanti l'**invarianza delle prestazioni pensionistiche**, si sostanziano in tre differenti tipologie di intervento:

- **Bonus Giovani** (art. 22)
- **Bonus Donne** (art. 23)
- **Bonus ZES unica per il Mezzogiorno** (art. 24).

Bonus giovani – Art. 22

La disposizione, con il fine esplicito di incrementare l'occupazione giovanile stabile, introduce, in favore dei **datori**

di lavoro privati, un **esonero incumulabile² contributivo (solo Inps – quindi, non Inail)** della **durata di 24 mesi** dei contributi datoriali per tutte le **assunzioni con contratto subordinato a tempo indeterminato** ovvero le **trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato di lavoratori under 35** anni di età, **mai occupati a tempo indeterminato**, ad **eccezione dei contratti di lavoro domestico e di apprendistato**. Con riferimento a tale ultima tipologica contrattuale, la norma — comma 2, ultimo periodo —, precisa che l'esonero spetta anche nei casi di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto a tempo indeterminato.

Inoltre, le assunzioni/trasformazioni oggetto dell'esonero *de quo* sono quel-

1 Per le quali, anche se non precisato, trova applicazione l'art. 1 c. 1175, 1175-bis e 1176 della l. 296/2006.

2 Il c. 8 prevede espressamente che l'esonero in questione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni ad eccezione della sola maggiorazione del costo ammesso in deduzione ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 216/2023 (c.d. "super-deduzione IRPEF/IRES).

le afferenti il **personale non dirigente ricadenti nel periodo 1° settembre 2024 – 31 dicembre 2025**.

La misura (pari al 100% dei contributi Inps a carico del datore) è differenziata in base ai seguenti parametri:

- Fino a **€/mese 500,00# per ciascun lavoratore**
- Fino a **€/mese 650,00# per ciascun lavoratore assunto** in una sede o unità produttiva ubicata in **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**
- L'esonero in questione avrà **durata di 24 mesi**

In ogni caso, esiste un **tetto di spesa massima** i cui importi sono stabiliti ai sensi del comma 7 e sarà **monitorata dall'Inps**, sulla base di un **emanando decreto del Ministro del Lavoro**, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Il comma 4, inoltre, prevede che trattasi di un **"esonero-dote"**, donde il lavoratore che, assunto/trasformato con il beneficio in questione, porterà — in caso di cambio datore — la restante parte non fruita all'atto del passaggio. L'effettivo godimento³ dell'esonero richiede che il datore di lavoro:

- Rispetti le previsioni di cui all'art. 31 del D. Lgs. 150/2015;
- Nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbia proceduto a licenziamenti individuali per g.m.o ovvero licenziamenti collettivi, ex l. 223/91.

Inoltre, è prevista la **revoca**⁴ (con recupero dell'agevolazione già fruita) qualora il datore proceda, nei **sei mesi successivi all'assunzione** agevolata, al **licenziamento per g.m.om del lavoratore "esonerato"** ovvero di **altro lavoratore** impiegato con la **stessa qualifica** nella **medesima unità produttiva**.

L'esonero in questione è, tuttavia, subordinato **all'autorizzazione della Commissione europea**, ex art. 108, paragrafo 3, TFEU.

Bonus donne – art. 23

La norma introduce in favore dei **datori di lavoro privato** un **incumulabile esonero**⁵ della **durata di 24 mesi** — pari al **100% dei (soli) contributi Inps** a carico datoriale⁶ entro il limite massimo **mensile di €/lavoratrice 650,00#** — per le **assunzioni**⁷ (sono esclusi i rapporti domestici e l'apprendistato), relativamente al **periodo 01.09.2024-31.12.2025**, di **lavoratrici svantaggiate**⁸, come di seguito indicato:

- **Donne**, di **qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni di cui alla ZES unica del Mezzogiorno** annualmente individuate da un **decreto ML**, di concerto con MEF.
- **Donne**, di **qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuite da almeno 24 mesi, ovunque residenti**.

3 Così il comma 5.

4 **Senza effetti sul computo del periodo residuo** utile alla fruizione in caso di cambio datore.

5 Ad eccezione della già richiamata (*nota 1*) super deduzione IRPEF/IRES.

6 Anche in questo caso, quindi, sono esclusi i premi e contributi Inail.

7 Nei limiti di spesa massimi indicati nel c. 4, il cui monitoraggio è affidato, al pari del bonus Giovani, all'Inps, sulla base di un emanando decreto.

8 Regolamento UE 651/2014.

Le assunzioni in questione debbono realizzare un **incremento occupazionale netto**⁹.

Anche se non precisato, si ritiene che la fruizione del bonus in questione sia comunque subordinata al rispetto delle condizioni di cui all'art. 31 del D. Lgs. 150/2015.

Bonus ZES per il Mezzogiorno¹⁰ – art. 24

Ai **datori di lavoro privati, occupanti fino a 10 dipendenti** nel mese di assunzione, è riconosciuto un **incumulabile**¹¹ **esonero (100%) dei (soli) contributi Inps datoriali**, nel limite **massimo mensile per lavoratore di € 650,00#** e comunque entro i massimali di spesa¹² monitorati dall'Inps, della **durata di 24 mesi**, relativamente alle **assunzioni di personale non**

dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni ZES unica per il Mezzogiorno di lavoratori (residenti)¹³ nelle medesime regioni del seguente personale:

- Soggetti che, alla data di assunzione, **abbiano compiuto i 35 anni di età**;
- Siano **disoccupati da almeno 24 mesi**.

Come per il bonus giovani, il c. 4 prevede che trattasi di un **"bonus-dote"**.

Si rendono applicabili, ai fini della fruizione¹⁴ e della revoca¹⁵, le medesime previsioni per il bonus giovani. Parimenti, l'esonero in questione è subordinato **all'autorizzazione della Commissione europea**, ex art. 108, paragrafo 3, TFEU.

9 Il c. 3 prevede che detto incremento netto vada "calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto".

10 Art. 1 c. 4 lettera f).

11 Si vedano le note 2 e 5.

12 Cfr. c. 7.

13 La norma, c. 2, nella sua attuale formulazione non specifica che i lavoratori destinatari dell'esonero in questione debbano essere (anche) residenti nella ZES unica per il Mezzogiorno. Tuttavia, sia la (monca) formulazione letterale della disposizione, sia la relazione tecnica al DL, sembrerebbe far propendere per un refuso.

14 Rispetto art. 31 D. Lgs. 150/2015, non aver effettuato, nei sei mesi precedenti l'assunzione, licenziamenti per g.m.o. ovvero collettivi nell'unità produttiva.

15 In caso di licenziamento per g.m.o. del lavoratore beneficiario ovvero di altro lavoratore con la sessa qualifica nei sei mesi successivi l'assunzione.

Gli incentivi all'autoimprenditorialità del "Decreto coesione"

Una breve illustrazione di alcune delle politiche attive del lavoro contenute del D.L. 60/2024 con particolare riferimento alle misure previste per i territori del Sud Italia.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Con gli artt. dal 16 al 21 il D.L. 60, pubblicato il 7 maggio u.s., meglio noto come "**decreto coesione**", è intervenuto prevedendo apposite misure agevolative mirate all'incentivazione della **autoimprenditorialità** che si aggiungono a quelle previste, nell'ambito delle politiche attive del lavoro, al fine di favorire l'occupazione di particolari categorie di lavoratori ovvero le attività espletate in determinati ambiti territoriali.

Nello specifico, per quel che concerne l'autoimprenditorialità, il decreto, dopo aver illustrato le misure previste per il centro-nord Italia (art. 17), va a dettagliare la misura "**Resto al Sud 2.0**" contenuta nell'art. 18 e destinata alle nuove attività per i territori ex art. 1 D.L. n. 91/2017 (fra i quali vi è ovviamente anche la **Campania**).

Sono ammesse al finanziamento le attività di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali (**comprese quelle ordinistiche**), sia sotto forma individuale che collettiva, a condizione, in quest'ultimo caso, che il controllo della società sia in capo

ai soggetti destinatari dell'intervento. Possono essere **beneficiari** delle misure governative in esame:

- i soggetti in condizione di marginalità, vulnerabilità sociale o di discriminazione così come definite dal Piano Nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027;
- gli inoccupati, i disoccupati e i soggetti inattivi;
- i disoccupati destinatari del programma GOL - Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori.

Ma quali sono le **spese ammissibili** al finanziamento? La risposta la troviamo al c. 4 dell'art. 18 il quale precisa che possono trovare accoglimento le istanze destinate a finanziare:

- servizi di formazione mirata alla progettazione preliminare di avvio dell'attività;
- tutoraggio indirizzato all'accrescimento delle competenze per i soggetti destinatari della misura;
- interventi direttamente connessi al sostenimento dell'investimento.

Le modalità di finanziamento delle iniziative saranno individuate da un

apposito decreto dei Ministeri competenti che (al momento di redazione del presente articolo) è in corso di definizione.

Gli incentivi di cui al terzo punto, cioè gli interventi consistenti nella concessione di aiuti per l'avvio di attività, sono soggetti al **regime de minimis** ai sensi del regolamento UE 2023/2831, e potranno essere erogati **alternativamente** con una delle seguenti modalità:

- voucher, non soggetto a rimborso, per acquisto di beni e servizi nel limite di **euro 40.000** per avvio di nuove attività con sede legale nei territori del Mezzogiorno ovvero del centro Italia per le zone colpite dagli eventi sismici del 2009 e del 2016. Tale voucher può arrivare a **euro 50.000** nel caso di acquisto di beni e servizi **innovativi, tecnologici e digitali** ovvero mirati alla **sostenibilità ambientale** o al **risparmio energetico**;
- contributo a fondo perduto fino al **75%** della spesa massima di **euro 120.000** per i medesimi territori di cui al punto precedente;
- contributo a fondo perduto fino al **70%** della spesa **oltre 120.000 euro e fino a 200.000** sempre per il Mezzogiorno e per i territori dell'Italia centrale colpiti da sisma 2009 e 2016.

Nel caso in cui i soggetti destinatari siano disoccupati **iscritti al programma GOL e beneficiari di NASpl** gli stessi potranno cumulare la misura del D.L. in esame con il sussidio di disoccupazione solo nel caso in cui richiedano il **pagamento della NASpl in unica soluzione destinando la somma all'attività oggetto di "incentivo"**.

I Soggetti gestori delle misure volte a favorire l'autoimprenditorialità vengono individuati dall'art. 19 che evidenzia il ruolo "centrale" di **Invitalia Spa**, per la parte relativa all'istruttoria e la selezione delle domande, con l'ausilio di Microcredito, Sviluppo Lavoro Italia e (ovviamente) del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. La dote prevista per le misure appena illustrate è pari a 80 milioni di euro per l'anno 2024 e 720 milioni di euro per il 2025. L'art. 21 si occupa invece di una misura destinata all'intero territorio nazionale e mirata allo **sviluppo di nuove tecnologie e alla transizione digitale ed ecologica**. Destinatari sono i soggetti che non hanno ancora compiuto i 35 anni e che nel periodo dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025 avviano un'attività imprenditoriale operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica. **La misura consiste nella possibilità di chiedere, per un periodo massimo di tre anni, l'esonero (entro la soglia di euro 800 mensili) dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel caso di assunzione a tempo indeterminato di soggetti che non abbiano ancora compiuto 35 anni di età.** Sono esclusi dalla facilitazione *de qua* i premi assicurativi INAIL. Allo stesso modo non sono agevolabili i rapporti di lavoro stipulati con la tipologia contrattuale dell'apprendistato.

Il c. 3, sempre dell'art. 21, prevede una misura che **semberebbe** "aggiuntiva" a quella appena indicata. Più precisamente la norma in esame statuisce che i giovani con meno di 35 anni che avviano l'attività "tecnologicamente

avanzata ovvero *green*" posso chiedere all'INPS un **contributo di euro 500 mensili per la durata massima di tre anni**. Tale contributo viene erogato anticipatamente per il numero di mesi interessati dall'attività imprenditoriale e liquidato annualmente in forma anticipata.

Tale contributo non concorre alla formazione del reddito ex DPR n. 917/86. Non ci resta che attendere chiarimenti e (soprattutto) i procedimenti operativi da seguire per dare il "via" alle attività di consulenza e predisposizione delle istanze.

Decreto Coesione: altre disposizioni in materia di lavoro

L'articolo analizza ulteriori interventi in materia di lavoro previsti dal D.L 7 maggio 2024 n. 60 relativi, in particolare, al Sistema Informativo di Inclusione Sociale e Lavorativa e al contrasto al lavoro sommerso.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Tra le misure in materia di lavoro previste dal D.L. emanato in attuazione del PNRR¹, oltre a quelle volte a favorire l'occupazione e la promozione dell'autoimpiego nelle attività imprenditoriali, autonome e nelle libere professioni, vi sono disposizioni che incidono sulla disciplina relativa al SIISL (artt. 25 e 26) e sul contrasto al lavoro sommerso (art. 28).

1. SIISL: iscrizione dei percettori di NASPI e di DIS-COLL

L'art. 25 del D.L. 60/2024 prevede l'**iscrizione d'ufficio** al Sistema Informativo di Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL), introdotto con il D.L. n. 48/2023², per i **percettori della:**

- nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (**NASpi**)³;

- indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (**DIS-COLL**)⁴.

L'iscrizione alla piattaforma comporterà alcuni **adempimenti**, di cui gli aspetti operativi saranno definiti con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di prossima emanazione, quali la sottoscrizione del proprio *curriculum vitae*, del patto di attivazione digitale e del patto di servizio sulla piattaforma.

Il Centro per l'impiego, per il tramite della piattaforma SIISL, individuerà le offerte di lavoro ritenute più congrue per le categorie di soggetti interessati, ai fini degli adempimenti previsti dal D.Lgs 22/2015.

1 D.L. 7 maggio 2024, n. 60 recante "Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione".

2 Istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'art. 5 c. 1 del D.L. 4 maggio 2023 n. 48, e realizzato dall'INPS nel cui ambito opera la piattaforma digitale dedicata ai beneficiari dell'Assegno di inclusione (ADI) e del Supporto per la Formazione Lavoro (SFL). Per le modalità di iscrizione e il dettaglio di funzionamento del sistema, si vedano la Circ. INPS n. 77 del 29 agosto 2023 e il messaggio INPS n. 27 del 3 gennaio 2024.

3 Artt.1-14 D.Lgs n. 22/2015.

4 Art. 15 D.Lgs n. 22/2015.

2. Funzionamento del SIISL

Secondo quanto disposto dall'art. 26 del D.L. 60/2024, viene affidato al Ministero del Lavoro la definizione, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del D.L. n. 60/2024, delle:

- **modalità e le condizioni** attraverso cui ai **datori di lavoro** possono pubblicare le posizioni vacanti all'interno dei loro organici;
- **modalità di accesso** su base volontaria da parte degli **utenti** alla ricerca di occupazione, diversi dai soggetti obbligati alla ricerca in base alle disposizioni vigenti.

Al fine di ottimizzare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, il SIISL utilizza, nei limiti consentiti dalle disposizioni vigenti, gli strumenti di intelligenza artificiale⁵.

La **verifica dell'efficacia formativa** dei corsi di formazione svolti dagli enti formativi accreditati avviene mediante:

- **l'utilizzo in forma anonima e aggregata** dei dati contenuti nel SIISL, ai fini del monitoraggio dei dati occupazionali finalizzati alla pianificazione e alla programmazione delle politiche di inclusione attiva;
- **l'attribuzione di un punteggio** a ciascun ente formatore, commisurato alla percentuale di iscritti assunti entro sei mesi dalla conclusione

del singolo corso di formazione, nei modi e termini disciplinati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

I dati utili ai fini della valutazione dell'efficacia formativa dei corsi sono acquisiti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali presso le banche dati detenute da altre pubbliche amministrazioni o enti pubblici⁶.

3. Disposizioni in materia di lavoro sommerso

Nonostante la recente conversione con la l. 29 aprile 2024 n. 56, il D.L. 19/2024⁷ ha già subito **modifiche all'art. 29, c. 10, 11 e 12** relativi alla verifica della congruità dell'incidenza della manodopera nei lavori edili⁸ e delle sanzioni applicabili in caso di inottemperanza. In particolare, le variazioni contenute nell'art. 28 D.L. 60/2024 hanno interessato:

- **i soggetti responsabili della verifica** della congruità della manodopera negli **appalti privati**⁹, con l'introduzione della figura del **direttore dei lavori**, laddove incaricato, **in aggiunta a quella del committente** che resta l'unico soggetto responsabile della verifica solo in mancanza di nomina del direttore dei lavori;
- **le soglie di riferimento** ai fini delle conseguenze sanzionatorie in caso di avvenuto versamento del saldo

5 Già previsti alcuni strumenti, così come comunicato dall'INPS con messaggio n. 1358 del 5 aprile 2024.

6 Nel rispetto della disciplina di cui al regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016.

7 D.L. 2 marzo 2024, n. 19 recante "Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

8 Con il D.M. n. 143/2021, dal 1° novembre 2021, è stato introdotto il DURC di congruità con l'obiettivo di contrastare le irregolarità nei cantieri e ridurre il *dumping* contrattuale, attraverso la verifica della proporzionalità dei costi della manodopera rispetto al valore dell'opera a cui sono destinati.

9 Negli appalti per la realizzazione di opere pubbliche, l'unico responsabile della verifica della congruità della manodopera resta il responsabile del progetto.

finale in assenza di esito positivo di verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, in quanto:

- negli **appalti pubblici**, viene eliminata la soglia del valore complessivo dell'opera pari o superiore ad euro 150.000;
- negli **appalti privati**, la soglia da euro 500.000 viene ridotta ad euro 70.000 e viene investito il direttore dei lavori, laddove nominato, dell'**acquisizione dell'attestazione di congruità** e, di conseguenza, del pagamento della sanzione amministrativa (da 1.000 a 5.000 euro) in caso di inottemperanza.

Si riporta di seguito una breve tabella esplicativa della disciplina vigente a seguito delle modifiche apportate.

tore edile¹⁰, oltre alle variazioni di cui sopra, il D.L 19/2024 è stato oggetto di modifiche anche in sede di conversione, in particolare riguardanti il **sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti**¹¹ (c.d. "patente a crediti") in vigore dal 1° ottobre 2024. Riservandoci ulteriore successiva trattazione di approfondimento, anche in attesa dei preannunciati decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si evidenziano in questa sede le ultime variazioni di maggiore rilievo riferite:

- Ai casi di esclusione: **non sono tenuti al possesso** della patente coloro "che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale" e le imprese in possesso dell'attestazione di qualificazione SOA "in classifica pari o superiore alla III" di cui

REALIZZAZIONE DEI LAVORI EDILI		
	APPALTI PUBBLICI	APPALTI PRIVATI
Soggetto responsabile della verifica della congruità dell'incidenza della manodopera (art. 29 c. 10 D.L n. 19/2024).	Responsabile del progetto	Direttore dei lavori o il Committente, in mancanza di nomina del direttore dei lavori.
Valore soglia dell'opera ai fini della verifica e rilevante ai fini sanzionatori (art. 29 c. 11 D.L n. 19/2024).	La verifica deve essere effettuata a prescindere dal valore complessivo dell'opera.	La verifica deve essere effettuata nei casi di valore complessivo dell'opera pari o superiore a 70.000 euro.
Sanzione applicata in caso di avvenuto versamento del saldo finale in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori (art. 29 c. 12 D.L n. 19/2024).	È considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della performance dello stesso. L'esito dell'accertamento della violazione è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).	Sanzione amministrativa da euro 1.000 ad euro 5.000 a carico del direttore dei lavori o del committente, in mancanza di nomina del direttore dei lavori.

Restando in tema di **misure volte al contrasto del lavoro irregolare nel set-**

all'art. 100, c. 4 D.Lgs n. 36/2023¹²; sono invece tenute al possesso di

10 In particolare, per chi opera nei cantieri edili temporanei o mobili di cui all'art. 80, c. 1, lett. a D.Lgs 81/2008.

11 L'art. 29 c. 19 del D.L n. 19/2024 interviene sul D.Lgs n. 81/2008 con la sostituzione dell'art 27.

12 Art. 27 c. 15 D.Lgs 81/2008.

un **documento equivalente**¹³ le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti in uno stato membro dell'Unione europea o in uno stato non appartenente all'Unione europea.

- Ai requisiti richiesti ai fini del rilascio della patente da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro: è stato aggiunto **l'obbligo di designazione**, nei casi previsti dalla normativa vigente, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.
- Alla modalità di attestazione del possesso dei requisiti richiesti

(art. 27 c. 1 D.Lgs 81/2008) al fine del rilascio: può avvenire mediante un'**autocertificazione** ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

I decreti¹⁴ ministeriali di **prossima emanazione**, avranno ad oggetto le modalità di presentazione della domanda per il conseguimento della patente e i contenuti informativi, i presupposti e il procedimento per l'adozione dei provvedimenti di sospensione, i criteri di attribuzione di crediti ulteriori oltre a quelli iniziali e le modalità di recupero di eventuali crediti decurtati.

13 Tale documento equivalente deve essere rilasciato dalla competente autorità del Paese d'origine, nel caso di imprese e autonomi stabiliti nello Stato membro ed è soggetto al riconoscimento secondo legge italiana nel caso, invece, di imprese e lavoratori autonomi di uno Stato extra Ue (art. 27 c. 1 D.Lgs 81/2008).

14 Art. 27 commi 3 e 5, D.Lgs 81/2008.

Pignoramento dello stipendio

L'articolo esamina le regole da applicare alla casistica del pignoramento verso terzi, analizzandone i limiti e le particolarità.

 **Carla Napoletano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Tra le fattispecie che generano più difficoltà applicative tra noi operatori del settore, c'è quella della gestione della busta paga in presenza di un pignoramento dello stipendio.

Iniziamo a fare chiarezza sulla nozione di pignoramento. Esso non è altro che un atto che dà il via ad un procedimento di **espropriazione forzata** nei confronti di un soggetto (nel nostro caso il lavoratore) qualora questi non provveda spontaneamente al pagamento delle somme derivanti da un titolo esecutivo (sentenza di condanna, decreto ingiuntivo, ecc.). Le norme di riferimento sono gli artt. 543 e ss. c.p.c., a cui si sono aggiunte, a partire dal 2004, le disposizioni di cui al DPR n. 180/50 (inizialmente applicato ai solo dipendenti pubblici). Dal momento in cui riceve la notifica di un atto di

pignoramento, il datore di lavoro acquisisce lo *status* di **terzo pignorato** ed è tenuto pertanto ad una serie di adempimenti impostigli dalla legge. La notifica, oltretutto, rende immediatamente indisponibili per il terzo le cose o le somme da lui dovute nei limiti dell'importo del credito precettato aumentato della metà, rendendolo anche personalmente responsabile verso il creditore pignorante¹. Attenzione! Poiché tra le somme indisponibili rientra anche il TFR, il datore di lavoro non potrà erogare anticipazioni a tale titolo. Il datore di lavoro, entro 10 giorni dalla notifica dell'atto², deve fornire al creditore una **dichiarazione**, tramite raccomandata o PEC, con la quale comunica: l'ammontare delle somme di cui è debitore e quando ne deve eseguire il pagamento; se precedentemente sono

1 L'obbligo di custodia dura dal momento del perfezionamento del pignoramento e per tutta la durata del processo esecutivo, fino all'ordinanza di assegnazione delle somme. Sul punto deve registrarsi che il recente DL 19/2024, convertito dalla l. 56/2024, con l'art. 25 ha modificato l'entità delle somme indisponibili su cui grava l'obbligo di custodia.

2 Termine non perentorio.

stati eseguiti presso di lui dei sequestri; se gli sono state notificate delle cessioni o ne ha eventualmente accettate. Una volta ricevuta l'ordinanza di assegnazione il datore di lavoro dovrà versare al creditore procedente le somme già accantonate, nonché effettuare gli ulteriori versamenti alle scadenze stabilite dall'ordinanza stessa. Nel caso in cui il debito rivesta natura tributaria e laddove lo richieda l'Amministrazione finanziaria, il datore di lavoro dovrà compilare e trasmettere, entro 30 giorni dalla notifica, la dichiarazione stragiudiziale³ tramite raccomandata o PEC, e da tale momento procedere alla custodia e trattenuta delle somme pignorabili.

Vediamo ora qual è la **base dello stipendio sulla quale operare la trattenuta** e in che misura la stessa va applicata. Occorre considerare lo stipendio al netto delle ritenute fiscali e previdenziali, ma al lordo di eventuali cessioni del quinto, prestiti o pignoramenti presso terzi già in atto. Alcune voci retributive vanno certamente escluse dalla base di calcolo ai fini del pignoramento, quali ad esempio gli assegni familiari, l'assegno di mantenimento dei figli minorenni percepito dall'ex coniuge e il trattamento integrativo. Per altre voci, quali ad esempio il credito da 730, rimangono invece dubbi, non essendoci specifiche disposizioni in merito. Per quanto riguarda la **misura in cui deve essere effettuata la**

trattenuta per pignoramento, occorre precisare che il legislatore pone dei limiti da rispettare, volti a garantire al lavoratore il cosiddetto minimo vitale. Essi variano a seconda della natura del credito:

- per quelli di **natura ordinaria**⁴ il limite massimo di pignorabilità è fissato in 1/5;
- per quelli di **natura alimentare**⁵ l'importo viene disposto dal giudice con la sentenza di pignoramento (in mancanza viene determinato il limite di 1/5 dello stipendio);
- per quelli di **natura esattoriale**⁶ il limite è pari a 1/10 per redditi fino ad € 2.500,00, 1/7 per redditi compresi tra € 2.500,00 ed € 5.000,00, e 1/5 per redditi superiori ad € 5.000,00.

Ma cosa accade nell'ipotesi in cui vi è **concorso di più pignoramenti** o nell'ipotesi di **concorso con una cessione di quote dello stipendio**? Iniziamo ad analizzare la prima ipotesi; preliminarmente occorrerà verificare se il pignoramento che sopraggiunge abbia o meno la stessa natura di quello già notificato. Se infatti i due pignoramenti hanno la stessa natura, il secondo si accoda al primo e sarà cura del datore di lavoro informare il creditore della circostanza che determina la mancata trattenuta fino ad estinzione del primo debito; invece nel caso in cui hanno natura diversa il secondo pignoramento si affianca al primo purché non venga superato il limite massimo della

³ Art. 75 bis DPR 602/73.

⁴ Quando cioè il creditore è una banca, un privato o una finanziaria.

⁵ Assegno di mantenimento per il coniuge o per i figli decisi in sede giudiziale.

⁶ Quando cioè il creditore è una Pubblica Amministrazione e il soggetto procedente si identifica con Agenzia delle Entrate Riscossione o comunque con un agente di riscossione.

metà dello stipendio, fermo restando i limiti di legge. Per quanto riguarda la seconda ipotesi, il pignoramento che sopraggiunge successivamente ad una cessione di quote della retribuzione, si affianca alla stessa purché non venga superato il limite massimo della metà dello stipendio, fermo restando i limiti di legge.

Per quanto riguarda il **trattamento di fine rapporto**, esso non può essere oggetto di pignoramento in costanza di rapporto, non essendo in tal caso lo stesso un credito certo, liquido ed esigibile. Tuttavia, allorquando si verifichi

la cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro dovrà provvedere ad effettuare la trattenuta nel limite massimo di 1/5 dell'importo netto totale. Un'ultima precisazione va fatta per quanto riguarda il **caso in cui il pignoramento venga notificato in data successiva all'accredito dello stipendio**. In tale ipotesi il creditore potrà rivalersi soltanto sull'importo eccedente il triplo dell'assegno sociale. Per l'anno 2024 l'importo dell'assegno sociale è pari ad € 534,41 mensili, pertanto il limite oltre cui è possibile procedere a pignoramento è pari ad € 1.603,23.

Cessione del quinto di stipendio: regole e modalità di gestione degli obblighi in capo al datore di lavoro

L'estensione della possibilità per i lavoratori operanti nel settore privato di attivare cessioni di quinto di stipendio, prevista a suo tempo dalla legge n. 311 del 2004 per i dipendenti e dal D.L. n. 35 del 2005 per i parasubordinati, ha comportato un aumento, nel corso degli anni, delle domande di prestito rivolte alle società finanziarie e delle conseguenti trattenute mensili sulla retribuzione, che devono essere gestite con particolare attenzione

 **Ettore Franzoni**

CONSULENTE DEL LAVORO ISCRITTO ALL'ORDINE DI NAPOLI

La **cessione del quinto di stipendio** rappresenta per i lavoratori uno strumento mediante il quale poter affrontare spese personali importanti. Nello specifico, un dipendente può decidere di chiedere un finanziamento ad un ente, ripagando lo stesso attraverso rate mensili, la cui estensione nel tempo, **massimo decennale**, non può essere superiore alla durata del rapporto di lavoro¹ in essere ed il cui importo viene trattenuto dalla retribuzione e **versato direttamente al beneficiario dal datore di lavoro**. Risulta fondamentale per questi, dunque, conoscere la procedura da seguire.

A tale scopo, si deve partire dalla **cer-**

tificazione di stipendio, documento la cui compilazione da parte del datore di lavoro privato **non è obbligatoria** e attraverso il quale il lavoratore rende nota ad una società finanziaria la propria situazione stipendiale, allo scopo di ottenere un prestito. All'interno di tale dichiarazione, sono, di solito, esposti i seguenti dati:

- Elementi relativi al rapporto di lavoro (denominazione datore di lavoro, data di assunzione, tipologia di contratto, anzianità, qualifica, livello d'inquadramento, ecc.);
- Retribuzione lorda mensile ponderata, ricavata dividendo la retribuzione annuale, **comprensiva delle**

¹ Si sottolinea che il rapporto di lavoro del dipendente che richiede di attivare la cessione di quinto non può avere una durata inferiore ai 12 mesi.

mensilità aggiuntive, per dodici;

- Trattenute previdenziali e fiscali, calcolate sulla retribuzione lorda mensile ponderata, senza tuttavia considerare **il trattamento integrativo** e tutti quegli **elementi variabili** che possano incidere sugli stessi e **la cui esistenza non possa essere garantita fino all'estinzione del potenziale finanziamento** (ad esempio le detrazioni per familiari a carico);
- Eventuale presenza di precedenti cessioni quinto di stipendio e/o pignoramenti in vigore, con annessi beneficiari degli stessi, numero di rate residue da liquidare ed importo delle stesse;
- Eventuale presenza di ulteriori tipologie di trattenute (quote sindacali, alimenti da versare al coniuge, ecc.);
- **L'importo del netto mensile ponderato**, ricavato sottraendo dalla retribuzione lorda ponderata tutte le voci negative sopra elencate;
- **L'importo del TFR lordo** maturato fino al momento della presentazione del certificato di stipendio, nonché la sua destinazione (azienda, fondo tesoreria INPS o previdenza complementare).

Risulta di fondamentale importanza che la certificazione di stipendio sia compilata dal datore di lavoro in maniera corretta, in quanto lo stesso **è responsabile dei dati ivi contenuti**, sulla scorta dei quali la finanziaria potrà decidere di concedere o meno il prestito. Nel primo caso, sarà notificato al datore di lavoro **l'atto di benessere**, all'inter-

no del quale sono contenute l'entità del prestito concesso, la durata nel tempo delle rate con le quali ripagare l'importo, la trattenuta mensile da effettuare sul cedolino mensile ed i dati necessari al versamento della quota. Il datore di lavoro non può rigettare la richiesta ricevuta²; tuttavia, **può (e deve) rifiutarsi di firmare l'atto di benessere** nel caso in cui rilevi irregolarità che vizino alla base la pratica di cessione del quinto, ad esempio se la trattenuta mensile risulti più alta rispetto ai limiti fissati dalla legge.

Una volta perfezionata la pratica di cessione del quinto, il datore di lavoro, oltre al versamento mensile della rata, assumerà i seguenti obblighi:

- Dovrà **rendere indisponibile al dipendente il TFR pregresso e futuro**, in quanto lo stesso è posto a garanzia della solvibilità del prestito e dovrà essere liquidato interamente alla finanziaria in caso di cessazione del rapporto (salvo disposizioni diverse sul contratto di cessione del quinto).
- Dovrà comunicare all'ente **qualsiasi cambiamento**, rispetto a quanto comunicato, relativo al rapporto di lavoro ed alla situazione retributiva in essere.

Riguardo all'ultimo punto, le vicende modificative rilevanti in tale casistica possono essere diverse. Può avvenire, *in primis*, che il rapporto di lavoro termini prima della completa estinzione del prestito; in tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a **comunicare alla finanziaria la data di fine rapporto di lavoro** e dovrà essere contattata l'ente

² Operando la cessione del credito in via automatica, ex art. 1260 c.c.

allo scopo di ricevere il conto estintivo del debito residuo, allo scopo di verificare l'effettivo importo da versare³.

Potrebbe accadere, inoltre, che la retribuzione netta del lavoratore **subisca una diminuzione rispetto a quanto comunicato**, ad esempio per passaggio da *full-time* a *part-time*; in questo caso, se la stessa si riduce di un valore superiore ad 1/3, il datore di lavoro deve **riparametrare la trattenuta mensile**, allo scopo di non eccedere il limite del quinto di stipendio, dandone tempestiva comunicazione alla finanziaria. Da attenzionare particolarmente, infine, sono le casistiche in cui si possano trovare a **coesistere contemporaneamente più trattenute**; ciò può avvenire per la presenza di una delegazione di pagamento⁴ e di un finanziamento oppure di un contratto di cessione quinto e di un pignoramento sullo stipendio; la legislazione in materia, sul punto, dispone quanto segue:

- **Se perviene la richiesta di delegazione di pagamento mentre è in essere una trattenuta del quinto di stipendio**, la somma dei due importi non deve superare la metà della retribuzione netta del lavoratore⁵.
- **Se il finanziamento viene stipulato in un momento successivo alla notifica di un pignoramento**, con relativa trattenuta già in essere, allora l'importo mensile non potrà eccedere la differenza tra i 2/5 della retribuzione netta e la quota pignorata, fermo restando il limite di 1/5 del netto totale previsto dalla legge⁶.
- **Se invece è il pignoramento ad essere notificato mentre vi è una trattenuta per cessione quinto già in essere**, allora la quota di stipendio pignorabile non potrà superare la differenza tra la metà dello stipendio netto e l'importo già destinato alla finanziaria, considerando sempre il limite del 1/5 del netto già menzionato⁷.

3 Tale aspetto assume rilevanza in quanto dovrà essere ricalcolato dalla finanziaria l'effettivo importo, che sarà depurato, ad esempio, dagli interessi di restituzione del prestito calcolati in sede di stipula del contratto con il lavoratore.

4 In tale ulteriore forma di finanziamento, un terzo, ad esempio una banca, riceve il mandato da un soggetto per incassare direttamente le rate del prestito dal suo datore di lavoro. Si sottolinea che la delegazione di pagamento, prevista per il lavoro pubblico, non ha una disciplina specifica nel settore privato, in quanto l'art. 1 comma 1 del D.P.R. 180 del 1950 ha esteso a tale ambito solo l'applicazione della disciplina legislativa relativa a cessione del quinto e pignoramento. Ciò non implica l'inapplicabilità della delegazione di pagamento nel campo del lavoro privato.

5 Rif. Art. 70 comma 1, D.P.R. n. 180 del 05/01/1950.

6 Rif. Art. 68 comma 1, D.P.R. n. 180 del 05/01/1950.

7 Rif. Art. 68 comma 2, D.P.R. n. 180 del 05/01/1950.

Richiesta istruttoria dell'Ispettorato del Lavoro: l'omessa risposta del datore di lavoro configura reato

Il presente contributo mette in evidenza le argomentazioni di una recente sentenza della Corte di Cassazione (Terza Sezione Penale, n.5992 del 12 febbraio 2024) che qualifica come "reato punibile a titolo di colpa ex art. 4, l. n. 628/1961" l'omessa risposta del datore di lavoro alla richiesta di notizie da parte dell'Ispettorato del Lavoro in ordine a fatti e documenti inerenti ai rapporti di lavoro.

 **Giuseppe Gentile**

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

I fatti di causa e le ragioni del ricorso sui difetti di notifica

Con la recente sentenza n. 5992/2024 della Terza Sezione Penale della Cassazione, il contenzioso ispettivo si arricchisce di nuovi spunti ermeneutici. Come risaputo, l'obbligo di disponibilità e di positiva collaborazione che grava sul datore di lavoro, in quanto soggetto sottoposto ad accertamento ispettivo, caratterizza da sempre l'andamento e gli esiti del contenzioso avente ad oggetto provvedimenti ispettivi, finendo per insinuarsi — come nel caso *de qua* — nel diritto sanzionatorio penale del lavoro.

La questione affrontata dalla **Terza Se-**

zione Penale trae origine da un accertamento ispettivo, nel corso del quale l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (di Vercelli) aveva fatto **richiesta** ad un datore di lavoro della **documentazione** inerente ai rapporti di lavoro instaurati con una dipendente¹.

La **mancata esibizione** al suddetto organo della documentazione richiesta, nonché l'assenza di ogni riscontro inerente l'istanza formulata, determinava — in capo all'amministratore unico della società datrice di lavoro — la pena dell'ammenda per il **reato** di cui all'art. 4, comma settimo, della legge n. 628 del 1961 (secondo cui "*Coloro che, legalmente richiesti dall'Ispetto-*

¹ In particolare, l'ITL chiedeva l'esibizione delle lettere di assunzione, del LUL, della documentazione comprovante l'avvenuta corresponsione delle retribuzioni, nonché di altra documentazione fiscale.

rato di fornire notizie a norma del presente articolo, non le forniscano o le diano scientemente errate ed incomplete, sono puniti con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda fino a lire un milione").

In primo grado, il Tribunale territoriale confermava la **pena dell'ammenda** (sospesa ai sensi dell'art. 164, primo comma, cod. pen.) ritenendo che la condotta datoriale avesse determinato un **impedimento di fatto allo svolgimento dell'attività di vigilanza**, e per questo condannava al pagamento dell'ammenda **l'amministratore unico**, in quanto legale rappresentante della società.

Dinanzi alla Suprema Corte, l'amministratore unico ha lamentato di non poter essere oggetto di alcun rimprovero atteso che, dal momento che la richiesta istruttoria da parte dell'ITL era pervenuta a mezzo di posta elettronica certificata e che la casella PEC era stata posta a sequestro nell'ambito di un altro procedimento penale (concernente reati tributari), egli non poteva essere a conoscenza della comunicazione dell'ITL. Secondo il ricorrente, il Giudice di primo grado aveva erroneamente dato per accertata la conoscenza, da parte dell'imputato, della comunicazione ispettiva. Dunque, egli riteneva di non potere essere responsabile, né per dolo né a titolo di colpa, in quanto la richiesta di esibizione della documentazione non gli era "neppure conoscibile".

La decisione della Cassazione

La Suprema Corte ha ritenuto infondate le doglianze del ricorrente.

In primo luogo, ha condiviso le conclusioni riportate nella sentenza di prime cure impugnata, appurando che, in realtà, la richiesta di documentazione da parte dell'ITL era stata consegnata nella casella di posta elettronica della società (e, quindi, perfettamente conoscibile dalla società) in data antecedente a quella in cui era stato disposto il sequestro dell'indirizzo PEC.

Inoltre, ha affermato un principio – molto più utile ai fini della comprensione dell'indirizzo ermeneutico ricorrente – secondo cui, nel caso di specie, più che il dolo o la colpa "*sussiste quantomeno la **violazione del dovere di diligenza**, essendo onere dell'amministratore accedere e riscontrare le comunicazioni inviate e ricevute alla società, e quantomeno fornire una giustificazione alla omessa esibizione della documentazione richiesta*".

La Cassazione, richiamando il proprio consolidato orientamento, ha affermato che la richiesta di fornire informazioni si considera legalmente data quando è inviata **all'indirizzo PEC della società indicato nel registro imprese**, trattandosi di un mezzo legale di comunicazione per le società, che offre garanzie di accertamento sulla data di spedizione e di ricevimento da parte del legale rappresentante².

La regolare notifica della comunicazione dell'ente ispettivo, dunque, perfeziona la richiesta istruttoria esponendo il soggetto ispezionato ad un dovere di diligente collaborazione da

² Cass., 3° Sez. Pen., 16 gennaio 2018, n. 1561; Cass., 3° Sez. Pen. 20 febbraio 2008, n. 12923; Cass., 3° Sez. Pen., 25 maggio 2004, n. 28701.

cui non può sottrarsi. Né tantomeno è in discussione il **ruolo del legittimato passivo**: la richiesta di trasmissione della documentazione deve essere notificata presso l'indirizzo di posta elettronica certificata della società, in quanto il datore di lavoro è la società, non potendo per questo dolersi il rappresentante legale, amministratore unico della società, in quanto, per il ruolo ricoperto, egli è l'unica figura aziendale nella condizione di venire a conoscenza degli adempimenti da porre in essere e di provvedervi ottemperando a quanto richiesto (nel caso *de qua*, anche semplicemente fornendo all'organo richiedente risposta circa l'impossibilità di fornire la documentazione richiesta, e spiegandone le ragioni).

Dunque, secondo la Cassazione nella vicenda in esame sussiste innanzitutto la **violazione del dovere di diligenza**, essendo **onere dell'amministratore** accedere e **riscontrare le comunicazioni** inviate e ricevute alla società, e quantomeno fornire una giustificazione alla omessa esibizione della documentazione richiesta.

Brevi considerazioni conclusive

Con la sentenza in commento la Suprema Corte sottolinea i doveri di diligente collaborazione che il soggetto ispezionato è tenuto ad osservare nel corso dell'accertamento ispettivo, rispondendo con puntuale precisione alle richieste istruttorie avanzate dall'organo ispettivo.

Non va sottaciuta la complessità delle questioni qui esposte, anche considerando che, sovente, le dinamiche di un accesso ispettivo chiamano in causa anche la figura del professionista aziendale, il consulente del lavoro.

Va ricordato, infatti, che nel corso di un accertamento ispettivo al funzionario incaricato di svolgere vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale – che si tratti di funzionario dell'Ispettorato territoriale del lavoro, o anche dell'INPS e dell'INAIL – sono attribuiti i poteri riconducibili alla qualifica di **"ufficiale di polizia giudiziaria"**³. Ciò sta a significare che gli ispettori del lavoro svolgono anche le **funzioni di prevenzione e repressione di reati**, a norma dell'art. 55 del c.p.p. e, quindi, in caso di constatata inosservanza di norme di natura penale, devono, senza ritardo, **trasmettere la notizia di reato all'Autorità Giudiziaria**, ai sensi dell'art. 347 del c.p.p.

Va anche ricordato che il **Codice di Comportamento degli Ispettori del Lavoro** (D.M. 15 gennaio 2014) detta talune prescrizioni che si riverberano anche sul contegno posto in capo al soggetto ispezionato.

Alcune prescrizioni sono poste a difesa degli interessi aziendali del soggetto ispezionato: si va dal **"principio di collaborazione"** di cui art. 7, secondo cui "i rapporti tra personale ispettivo e soggetti ispezionati sono improntati ai principi di collaborazione e rispetto" (...) e "l'accertamento è condotto in

3 Si ricorda che, a norma dell'art. 1, d.lgs. n. 149/2015 "ai funzionari ispettivi dell'INPS e dell'INAIL sono attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ivi compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 e alle medesime condizioni di legge".

modo da arrecare la minore turbativa possibile allo svolgimento delle attività dei soggetti ispezionati"; al dovere del personale ispettivo di informare il soggetto ispezionato della "facoltà di farsi assistere, nel corso dell'accertamento, da un professionista abilitato ai sensi dell'art. 1 della L. n. 12/1979 nonché di rilasciare dichiarazioni" (art. 8)⁴.

Altre prescrizioni, invece, chiamano lo stesso soggetto ispezionato ai doveri di collaborazione: l'art. 11 del Codice, infatti, prescrive che *"il personale ispettivo può chiedere al datore di lavoro di esibire la documentazione non verificabile direttamente d'ufficio. (...)*

Il personale ispettivo acquisisce esclusivamente la documentazione utile a comprovare le violazioni accertate e ad un eventuale contenzioso amministrativo e/ o giudiziario".

Dunque, alla richiesta istruttoria dell'organo ispettivo il **datore di lavoro può opporre ragioni di merito** (in ordine alla "utilità" della documentazione richiesta, o anche alla possibilità di recuperare *d'ufficio* quanto richiesto). Ma **non può sottrarsi a richieste istruttorie** senza addurre motivazioni di merito o, come nel caso *de qua*, addirittura non replicando alle ripetute richieste effettuate dall'organo ispettivo.

4 L'art. 8 cit. precisa che l'assenza del professionista non è comunque ostativa alla prosecuzione dell'attività ispettiva, né inficia la sua validità.

Il (potenziale) requisito formale di validità delle conciliazioni in sede “protetta”

Le disposizioni del codice civile che disciplinano le conciliazioni individuano non solo gli organi dinanzi ai quali le stesse possono svolgersi, ma anche le sedi dove devono avvenire. I luoghi individuati dal legislatore hanno carattere tassativo? La Suprema Corte, con Ordinanza n. 10065 del 10.04.2024, ritiene di sì.

 **Pierluigi Lanzarotti**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La conciliazione, sia in fase giudiziale che stragiudiziale, rappresenta uno strumento deflattivo fondamentale ed indispensabile in materia giuslavoristica, che consente di prevenire la nascita di numerose controversie tra il lavoratore e il datore di lavoro, nonché di porre fine alle liti già insorte tra le stesse parti.

Come noto, ai sensi dell'art. 2113 c.c., non sono valide le rinunzie e le transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi, ad eccezione che esse non siano oggetto di conciliazioni effettuate in sede c.d. “protetta”, ovvero, nel caso in esame,

in sede sindacale¹ o con le modalità previste dai contratti collettivi². Sede sindacale che stando alle interpretazioni giurisprudenziali di legittimità, oramai considerate acquisite e connaturali alla norma legale interpretata, non deve necessariamente essere intesa come un **luogo fisico - topografico** ma ben può essere anche un **luogo virtuale**, purché fosse di protezione del lavoratore.

A sancire **una nuova interpretazione letterale e stingente del concetto di “sede protetta”** la recentissima Ordinanza della Cassazione³ che, in aperto contrasto con le ultime pronunce⁴, l'ultima delle quali risale a gennaio di quest'anno, ha ritenuto invalido un

1 art. 411, co. 3, c.p.c.

2 art. 412 ter c.p.c.

3 n. 10065/2024.

4 **Cassazione nn. 25796/2023 e 1975/2024**

accordo concluso **“in sede sindacale”** (ex art. 411, co. 3) se pur alla presenza del rappresentante sindacale del lavoratore, in quanto, in concreto, formalmente sottoscritto presso la sede del datore di lavoro, luogo, ad avviso dei Giudici di piazza Cavour, non **“avente il carattere di neutralità indispensabile a garantire, unitamente alla assistenza prestata dal rappresentante sindacale, la libera determinazione della volontà del lavoratore”**.

La Suprema Corte, nel caso in esame, rimarcando la linea di continuità con i precedenti gradi di giudizio ed argomentando la propria decisione nel merito, ha ritenuto che **la protezione del lavoratore**, nell'ambito delle conciliazioni sindacali, **non debba essere affidata esclusivamente al rappresentante sindacale, bensì anche al luogo fisico in cui la conciliazione si verifica**. Motivo questo, sostengo gli Ermellini nel formulare la loro decisione, per il quale il Legislatore individua, al comma 4⁵, **un elenco “tassativo” di “sedi”** ove formalizzare la conciliazione sindacale, ritenute, dallo stesso, idonee a sottrarre il lavoratore dalla condizione di soggezione e debolezza nei confronti del datore di lavoro, **condizione necessaria**, secondo l'Ordinanza in esame, **a garantire la libera determinazione del lavoratore nella rinuncia ai propri diritti**.

L'imprevedibile e singolare sviluppo giurisprudenziale, che si discosta in-

tegralmente dall'orientamento consolidato della Cassazione, secondo cui rileva, **piuttosto che il luogo formale effettivo della stipula, il requisito sostanziale della “effettività dell'assistenza sindacale”**, evidenzia una impostazione di matrice troppo formalistica che, qualora accolta dai giudici di merito, avrà ed ha, inevitabilmente, implicazioni significative sulle procedure conciliative mettendo, anche, in discussione la certezza dei verbali già firmati in luoghi **“non sindacali”**, che, a questo punto, risulterebbero tutti a rischio di impugnazione a meno che non sia già decorso il termine di 180 giorni dalla fine del rapporto di lavoro. Ad avviso di chi scrive, ma anche di gran parte della dottrina, l'efficacia dell'assistenza sindacale non può essere determinata dal luogo fisico in cui si svolge materialmente la conciliazione. Infatti, né una sede aziendale, né qualsiasi altro luogo offrono, in quanto tali, minori garanzie riguardo alla consapevolezza informata ed adeguata, da parte del rappresentante sindacale, della controversia in trattativa e degli interessi sostanziali che spingono il lavoratore a raggiungere un accordo e a disporre dei propri diritti.

Inoltre, tale stringente interpretazione, si contrappone a situazioni fattuali che si riscontrano nella prassi applicativa, come, ad esempio, le conciliazioni in remoto che hanno già avuto un esordio nel periodo pandemico e che un

5 L'art. 2113 c.c. prevede, come regola generale, l'invalidità delle rinunzie e delle transazioni effettuata da qualsiasi lavoratore (sia esso autonomo, subordinato, dipendente di ente pubblico ecc.) aventi per oggetto diritti previsti da norme inderogabili di legge o dai contratti collettivi, cui deroga in via eccezionale l'ultimo comma, prevedendo l'inoppugnabilità delle conciliazioni che, pur avendo ad oggetto tali diritti, vengono sottoscritte in sede protetta (sede giudiziale, ITL, sede sindacale, sedi e modalità di cui alla contrattazione collettiva, istituite ad hoc).

recente emendamento, approvato alla Camera nel testo del c.d. "collegato lavoro", la cui approvazione definitiva è prevista nel giro di un paio di mesi, prevederà, come possibilità per favorire ulteriormente la risoluzione in forme semplificata del contenzioso, che **le procedure di conciliazione assistita in sede sindacale o datoriale delle controversie in materie di lavoro siano condotte anche in forma telematica.** E, allora, se sarà così quale sarà la sede sindacale da intendere come "luogo della conciliazione"?

In conclusione, nell'auspicio che un pronto intervento dalla Suprema Cor-

te, preferibilmente a Sezioni Unite, possa definitivamente chiarire la questione, è preferibile, a titolo meramente prudenziale, concludere conciliazioni davanti a sedi protette, intese anche in senso fisico, al fine di scongiurare contestazioni ed impugnazioni.

All'uopo, si rammenta che presso il ns. Ordine è istituita la commissione di certificazione e conciliazione, i cui verbali -ivi sottoscritti, anche in modalità telematica,- contenenti rinunce e/o transazioni, giusta previsione dell'art. 31 c. 12 della l. 183/2010, sono — ad ogni effetto di legge — inoppugnabili.

Ticket licenziamenti in edilizia

Particolarità e condizioni per l'esonero del versamento in edilizia

 **Ivo Amodio**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

L'articolo 2, c. 31-35 della l. 92/2012, nell'ambito della riforma degli ammortizzatori sociali, ha introdotto nello scenario previdenziale, il cosiddetto ticket di licenziamento.

In particolare, al comma 31 viene previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2013, nei casi di **interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato** per causali diverse dalle **dimissioni**, è dovuta, **a carico del datore**, un **contributo** aggiuntivo rapportato all'anzianità aziendale per un **massimo di 36 mesi**.

L'importo si adegua ogni anno ai dati sull'inflazione, in quanto è legato al trattamento di disoccupazione. Con il **messaggio 531 del 7 febbraio 2024**, l'INPS ha comunicato che per l'anno corrente il ticket ammonta a 635,67 euro annuali, per un importo massimo (3 anni) di euro 1.907,01¹.

Un piccolo cenno ai contratti a tempo

determinato che, pur essendo destinatari della Naspi, non sono soggetti al versamento del ticket di licenziamento. Per questa particolare tipologia contrattuale, è previsto il versamento di un contributo addizionale nella misura del 1,40% per l'ulteriore finanziamento della Naspi.

Nel calcolo dell'anzianità aziendale vanno esclusi i periodi di sospensione per aspettativa non retribuita e i periodi di congedo straordinario² (congedo biennale per assistenza di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata³).

Al contrario nel computo dell'anzianità aziendale, sono compresi i **periodi di lavoro a tempo determinato** precedenti la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In caso di rapporti di lavoro inferiori al limite dei 36 mesi, il contributo va proporzionato in base alla minore du-

1 Importo raddoppiato per i licenziamenti effettuati all'esito di una procedura di licenziamento collettivo per i datori tenuti alla contribuzione Cigs (art. 1 c. 137 l. 205/2017).

2 ex art. 42, co 5, D.Lgs. 26.3.2001, n. 151/2001.

3 ex art. 4, co. 1, L. 5.2.1992, n. 104.

rata del rapporto. Viceversa, la misura del contributo non va proporzionata nei rapporti a tempo parziale.

il ticket è dovuto anche nel caso di licenziamenti collettivi, dove la misura equivale a quella prevista per i licenziamenti individuali a condizione che la procedura si concluda con accordo sindacale. Nel caso in cui, invece, la dichiarazione di eccedenza del personale si concludesse senza accordo sindacale, l'importo del ticket sarà triplicato.

Nelle situazioni provenienti da **operazioni societarie**⁴, ai fini della valutazione del periodo di servizio per il calcolo del versamento del contributo in questione, va considerata la durata complessiva del rapporto di lavoro, compreso il periodo svolto presso l'azienda cedente⁵.

Il versamento del Ticket prescinde dalla circostanza che il lavoratore abbia diritto o meno alla prestazione sociale, per cui va versato in ogni caso quando il rapporto di lavoro si risolve per cause diverse dalle dimissioni, salvo casi particolari che illustreremo più avanti.

Va ricordato che tra le ipotesi di risoluzione involontaria del rapporto di lavoro rientra la fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per **dimissioni** intervenute ex articolo 2112, co. 4, cod. civ. nei 3 mesi successivi al trasferimento

d'azienda a seguito della modifica sostanziale delle condizioni di lavoro⁶.

Così come sono da intendersi involontarie le **dimissioni per giusta causa in quanto non riconducibili alla libera scelta del lavoratore**. A titolo esemplificativo: mancato pagamento retribuzione; molestie sessuali sul lavoro; modifica in pejus delle mansioni; mobbing; notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone dell'azienda; trasferimento ad altra sede in violazione dell'art. 2103 cod. civ.; comportamento ingiurioso del superiore gerarchico, etc..

Il diritto alla Naspi è previsto anche in caso di risoluzione consensuale avvenuta a seguito di **procedura di conciliazione obbligatoria**⁷ e **agevolata**⁸, esperita dinanzi l'Ispettorato del Lavoro, per cui anche in tali casi sarà dovuto il ticket di licenziamento.

Il contributo aggiuntivo è dovuto anche nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro intervenga **per mancato superamento del periodo di prova**⁹, per la **risoluzione del rapporto di apprendistato**, salvo per i rapporti di apprendistato di I livello, in caso di **dimissioni della lavoratrice o del padre avvenute nel 1° anno di vita del bambino**.

Tra le **ipotesi di esclusione** di pagamento del contributo aggiuntivo Naspi a seguito di licenziamento, è

4 **ex** art. 2112 codice civile.

5 Messaggio Inps 27.6.2013, n. 10358.

6 Inps, circ. 19.3.2020, n. 40.

7 **ex** art. 7 L. 15.7.1966, n. 604 e succ.int.e mod.

8 **e** **ex** art. 6 D.Lgs. 4.3.2015, n. 23.

9 Inps, msg. 27.6.2013, n. 10358.

prevista l'ipotesi di risoluzione del rapporto del **lavoratore già pensionato**¹⁰. Così come non opera l'obbligo di versamento del ticket a seguito di accordi sindacali per **l'incentivazione all'esodo dei lavoratori prossimi alla pensione**¹¹, nonché le risoluzioni dei rapporti di lavoro afferenti a **processi di incentivazione all'esodo** che danno luogo alle prestazioni disciplinate dall'articolo 26, comma 9, lett. b), del D. Lgs. n. 148/2015 (assegno straordinario corrisposto dai Fondi di solidarietà bilaterali, nei **cambi di appalto** in applicazione delle clausole sociali che garantiscano continuità di occupazione.

Specificamente al settore dell'**Edilizia**, il contributo ex c. 31 **non è dovuto** nel caso di **interruzione del rapporto a tempo indeterminato per completamento attività e chiusura cantiere**¹². In relazione a tale ipotesi, al fine di riconoscere i casi in cui opera l'esonero contributivo, l'Inps ha istituito i **codici tipo cessazione 1M e 1N**¹³.

Ciò non toglie che l'Inps al fine di verificare la sussistenza dei requisiti di cui all'esonero, possa richiedere al datore di lavoro edile la presentazione di documentazione giustificativa, quali ad esempio: la lettera di assunzione in cui sia indicato il cantiere di lavoro, la mansione di assunzione, la lettera di licenziamento con l'indicazione della motivazione della risoluzione (fine

cantiere o completamento lavori)¹⁴, nonché ulteriore documentazione che comprovi l'effettiva conclusione dei lavori del cantiere (Verbale di consegna, collaudo, etc.).

Successivamente l'Inps, con circ. 19.3.2020, n. 40, è intervenuto precisando che il licenziamento del lavoratore a seguito della **chiusura del cantiere per fine lavori**, è riconducibile al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per cui, in conformità di quanto dettato dalla giurisprudenza di merito, il licenziamento per GMO, e di conseguenza l'esonero dal versamento del ticket si applica solo dopo avere esperito **l'obbligo di repêchage**, per cui, in base alla prassi amministrativa dettata dall'Ente Previdenziale, l'esonero del versamento del ticket licenziamento¹⁵, anche per fine cantiere, opera solo dopo avere escluso **ogni possibilità di ricollocazione del lavoratore**.

Particolare attenzione va prestata per il licenziamento per **fine lavoro nelle costruzioni edili**, ovvero per **completamento attività e chiusura di un determinato cantiere**, quando opera **nell'ambito di licenziamenti collettivi**.

Nell'ipotesi appena descritta, alla luce dell'esplicita esclusione prevista dall'articolo 24, comma 4, della L. n. 223/1991, i licenziamenti rientranti nella suddetta casistica, devono es-

10 Inps, circ. 19.3.2020, n. 40).

11 art. 4, c. 7-ter, L. n. 92/2012.

12 art. 2, co. 34, L. 28.6.2012, n. 92.

13 Inps, msg. 24.10.2016, n. 4269.

14 Inps, msg. 3933/2018.

15 ex art. 2, co. 34, lett. b), L. n. 92/2012.

sere considerati come licenziamenti individuali plurimi, per cui il ticket licenziamenti sarà dovuto.

Di contro, invece, viene riconosciuto l'esonero del versamento del ticket, qualora, a seguito del licenziamento per fine cantiere, le parti esplichino la **procedura di conciliazione ex art. 7 L. n. 604/66**, e concludano con la risoluzione del rapporto a seguito del **licenziamento a titolo di fine cantiere**.

Il Ticket di licenziamento ordinario,

quanto nel settore edile, va versato

in unica soluzione entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il Ticket di licenziamento, anche nel settore edile, **ha valenza "contributiva"**, per cui l'eventuale violazione è soggetta all'ordinaria disciplina sanzionatoria prevista in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria a carico del datore di lavoro.

Il lavoratore ha diritto di accedere integralmente ai propri dati e informazioni conservate dal datore di lavoro

La richiesta di accesso al proprio fascicolo personale, se effettuata ai sensi della normativa sulla privacy, deve essere sempre pienamente riscontrata dal datore di lavoro.

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

Il regolamento europeo in materia di tutela dei dati personali (GDPR 2016/679) nel disciplinare obblighi e diritti delle parti, individua dettagliatamente le tutele da assicurare all'interessato (limitazione, opposizione al trattamento, portabilità dei dati ecc..)¹ e tra queste il **diritto di accesso ai propri dati personali**² ed alle notizie concernenti la finalità, la categoria dei dati raccolti e trattati, i soggetti ai quali tali dati possono essere comunicati, il periodo di conservazione, la modalità di raccolta (qualora non conferiti direttamente dall'interessato), ecc... ovvero tutte quelle informazioni utili

a verificarne la liceità del trattamento. L'esercizio di tale diritto è perseguito mediante presentazione di una **semplice istanza** di accesso (che non richiede particolari modalità predefinite) che il **titolare è tenuto a riscontrare** entro il termine di un mese, salvo che la richiesta assuma un carattere particolarmente complesso tale da determinare la proroga del riscontro per ulteriori due mesi.³

Un recente **provvedimento del Garante**,⁴ scaturito da un reclamo proposto da una ex dipendente di un istituto di credito che lamentava un riscontro solo parziale ad una richiesta avanzata

1 Artt. da 15 a 22 del GDPR.

2 Ai sensi art. 4 del GDPR, per dato personale si intende qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile (interessato).

3 L'eventuale proroga va richiesta dal titolare entro il termine di un mese dalla presentazione dell'istanza di accesso.

4 Provv. 10007853 del 7 marzo 2024.

al proprio ex datore di lavoro, ha delineato con chiarezza il perimetro applicativo per l'esercizio di tale diritto e i doveri del titolare, non mancando tuttavia di sollevare qualche perplessità per le implicazioni che potrebbero derivare in ambiti differenti da quello *privacy*.

Nel caso specifico, una ex lavoratrice aveva fatto richiesta di accesso ai dati ed alle informazioni contenute nel fascicolo personale istituito e tenuto dall'istituto di credito (che nel frattempo aveva subito trasformazione per effetto di una fusione con altro soggetto). Reale obiettivo della richiedente era quello di entrare in possesso della documentazione relativa ad un procedimento disciplinare che si era concluso con il proprio licenziamento e che era stato originato da una segnalazione di un soggetto terzo (presumibilmente nell'ambito di un processo di "whistleblowing").

Il datore di lavoro aveva ritenuto di doversi limitare a fornire unicamente una elencazione della corrispondenza intercorsa tra le parti senza però allegare copia della documentazione richiamata, inducendo il Garante a ritenere tale comportamento come ingiustificatamente omissivo e tale da determinare l'irrogazione di una sanzione amministrativa.

Translazione degli obblighi e delle responsabilità in caso di mutazione del titolare

Un primo spunto di riflessione che ci offre l'analisi del provvedimento del Garante concerne l'aspetto del "trasfe-

rimento" della responsabilità in ambito *privacy*. Il datore di lavoro subentrato risulta difatti direttamente implicato nel contenzioso apertosi, pur non avendo di fatto intrattenuto alcun rapporto di lavoro con l'istante e ciò in virtù di un principio di continuità dei diritti (lato lavoratore) e degli obblighi (lato datore di lavoro) anche **in caso di mutazione del soggetto giuridico**⁵ che di fatto comporta **una successione ex lege e ab origine** che trasferisce automaticamente oneri e responsabilità anche per eventuali negligenze del precedente titolare del trattamento. Tale delicato aspetto deve senz'altro essere tenuto in considerazione in relazione ad operazioni societarie di trasformazione, scissione e fusione nonché nelle operazioni di cessione di azienda (o rami di essa).

Può il titolare effettuare indagini sulle motivazioni della richiesta dell'interessato?

Sollecitata preliminarmente dal Garante a fornire le opportune motivazioni del diniego della documentazione, la banca ha affermato, nelle proprie memorie difensive, di ritenere esaustivo il riscontro reso giacché la documentazione fornita era sufficiente ad evidenziare fatti, motivazioni e valutazioni concernenti il procedimento disciplinare e che il rilascio di copia della corrispondenza eccedeva la finalità della richiesta che evidentemente mirava ad ottenere una utilità differente da quella dell'esercizio riconosciuto dalla normativa *privacy*.

Tuttavia (come ribadito dal Garante

⁵ Nel caso specifico trattasi di trasformazione e non di sostituzione del soggetto giuridico.

nella circostanza) **non sussiste alcun obbligo da parte dell'interessato di motivare la sua richiesta**, né è possibile, da parte del titolare del trattamento, negare l'accesso alle informazioni sulla base del sospetto che le stesse siano richieste per perseguire un fine differente.

L'unica valutazione possibile per il titolare può riguardare la legittimità della richiesta (ovvero se i dati e le informazioni richieste rientrano nel novero di quelle da fornire a norma di legge) senza poter indagare sulle motivazioni e gli obiettivi dell'istante.

Gli aspetti critici del provvedimento

L'impostazione ribadita dal Garante tuttavia, se da un lato convalida un principio di diritto già consolidato anche dalla giurisprudenza⁶, dall'altro rischia di rappresentare un pericoloso "bug di sistema" per le procedure giudiziali o *extra* giudiziali di differente natura.

Qualora, ad esempio, la medesima istanza fosse stata avanzata nell'ambito di un procedimento disciplinare⁷, il datore di lavoro avrebbe potuto legittimamente rifiutarsi di mettere a disposizione la documentazione in

proprio possesso. Stando alle conclusioni del Garante, viceversa, risulterebbe sufficiente modificare la base giuridica dell'istanza (da avanzare pertanto ai sensi dell'art. 15 del GDPR) per ribaltare l'esito della domanda.

Quanto sopra rischia di alimentare ulteriore contenzioso per ipotesi di abuso del diritto e in ogni caso rappresenta un evidente squilibrio tra i diritti di difesa delle parti, non potendo il datore di lavoro avanzare medesima richiesta al lavoratore.⁸

Va evidenziato che tale criticità è amplificata dalla mancata riproposizione, nell'attuale versione della normativa nazionale, di quanto disposto dal previgente testo del "Codice della Privacy" (D.Lgs. 196/2003), che prevedeva espressamente dei limiti all'esercizio del diritto di accesso da parte dell'interessato che non poteva in ogni caso avvalersi di tale istituto per ottenere informazioni riguardanti (ad esempio) quelle contenute nel fascicolo antiriciclaggio, per lo svolgimento di investigazioni difensive o per l'esercizio dei diritti in sede giudiziaria, limitatamente al periodo durante il quale potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto.

6 Vedi Cass. N.6775 del 7 aprile 2016; il lavoratore ha diritto a prendere visione liberamente degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

7 Art. 7, L. 300/1970.

8 Ciò in quanto il lavoratore, privato cittadino, non è raffigurabile tra i soggetti destinatari della normativa privacy e pertanto non soggiace ad alcuna prescrizione normativa in ambito di tutela dei dati personali.

Domande inconsuete sull'etica

Perché dobbiamo svolgere la libera professione nel rispetto dell'etica e della deontologia quando sappiamo benissimo che, usando mezzi illeciti, molti si sono arricchiti e hanno guadagnato un prestigio professionale?

 **Antonio Di Giura**

CONSULENTE DEL LAVORO IN POTENZA E FIRENZE

È stata encomiabile la scelta del nostro Consiglio Nazionale dell'Ordine di tenere a Firenze il Festival del Lavoro 2024 in onore dei caduti sul lavoro del 16 febbraio u.s. È coraggiosa anche la predilezione dell'argomento, perché, nell'arena dei dibattiti morali, ad affrontare temi etici, si corre il rischio di essere derisi. E poi, sottovoce, diciamocela tutta: molti pensano che sia un argomento teorico, di facciata. Esprime retorica, che fa rima con debolezza teorica. Ma è davvero così? Non credo. È una scelta che richiede audacia, perché discutere di etica e sicurezza sul lavoro, probabilmente, equivale a non aver appreso nulla dai fallimenti del passato, niente di utile per costruire una base solida della coscienza. La sicurezza dovrebbe essere un investimento, un punto fermo su cui il lavoratore dovrebbe fare affidamento e, allo stesso tempo, l'agire morale, un'opzione conveniente e, per quanto dirò a breve, anche piacevole. Un cancellino che spazza via i nostri tormenti esistenziali, i dubbi e i conflitti che ci attanagliano. A dirla tutta,

discutere è anche una decisione faticosa, un correre a perdifiato, perché ci tocca spiegare agli altri (e non a noi stessi, logicamente) come mai la rettitudine, l'esercizio del proprio dovere, l'agire da professionisti eccelsi, rispettosi delle leggi e delle istituzioni, divulgatori del senso civico e della giustizia, siano da preferire alla furfanteria. Peter Drucker scrisse: *"il lavoro più importante e difficile non è mai trovare le **risposte giuste**, è trovare le **domande giuste**"* ed allora, lo chiederò in primis a me stesso, poi ai colleghi tutti e infine al giovane CDL, che si appresta ad esercitare la mia stessa professione: **"Perché dobbiamo essere onesti, leali e corretti?... Perché bisogna rispettare i principi etici ed agire con rettitudine e integrità morale, onorare il codice deontologico, quando sappiamo benissimo che, usando mezzi illeciti, molti si sono arricchiti, sono diventati potenti e vengono pure ammirati?"**

Se la risposta è perché lo prevede la legge e la trasgressione della norma è sanzionata, siamo fuori strada. Le per-

sone oneste non sono tali per timore del magistrato. Le leggi disciplinano il vivere quotidiano e ci guidano per evitare sopraffazione, ma, se noi avvertiamo il cameriere di un conto errato a nostro sfavore, se facciamo rispettare i contratti di lavoro (e soprattutto li rispettiamo), se non incassiamo o paghiamo in nero, se proteggiamo i nostri figli e collaboratori con insegnamenti propositivi, dando il buon esempio, non lo facciamo per aderire ad un codice, ma perché una salda certezza interiore ci conforta, come una coperta che ci protegge dal freddo. La società è fondata sui valori morali, i legami affettivi, sulla riflessione di ciò che è giusto e sbagliato e, solo quando questi fattori cessano di funzionare, a volte interviene il codice, con discutibili risultati, perché, si sa, le imposizioni spesso producono l'effetto contrario, come quando cerchiamo di educare i nostri figli imponendo regole troppo severe. Il rigore morale è qualcosa che comincia a formarsi con i primi dentini. L'esempio dei genitori è fondamentale, come quello degli insegnanti. Molto dipende anche dagli amici che abbiamo frequentato, perché l'emulazione non risparmia nessuno. È un "sentimento" che, nelle prove della vita, viviamo da adolescenti, poi da adulti. È un costrutto personale, d'accordo, ma è anche una scelta: il prodotto di una volontà, di un'autodisciplina che, come ogni altra virtù, ogni altra abilità, richiede impegno, esercizio pratico, come suonare il pianoforte o andare in palestra.

Mi viene in mente un'altra domanda: **"Gli onesti, le persone integre, come possono operare in un mondo dove**

c'è tanta gente spregiudicata? Non saranno per caso osteggiati o, peggio ancora, emarginati?" Dubito e ne spiego il perché. Chi ha scelto la rettitudine, e ha rinunciato a imbrogliare, è portato a sviluppare altre capacità. Un po' come il cieco che, non vedendo, acquista una straordinaria capacità uditiva e tattile e riesce a muoversi in autonomia. L'onestà sviluppa la creatività, l'efficienza; inventa, costruisce, ma, soprattutto, **ispira fiducia e ottiene credito**. Riflettiamoci un attimo: quando desideriamo fidarci veramente di qualcuno e vogliamo vedere le cose fatte bene, chi andiamo a cercare? Gli imbrogliatori? Proprio no! Sappiamo molto bene che questi soggetti, privi di qualunque senso della moralità, considerano normale ingannare, rubare... e lo faranno sempre. Nessuno, nemmeno il politico più spregiudicato, l'essere più scaltro, potrà fare a meno di un uomo perbene, di un professionista competente che fa la differenza, nella vita come nel lavoro. Certo, è innegabile che si affermano pure colleghi temerari, che si fanno strada sgomitando, ingannando chiunque, pur di sottrarre un cliente o un nuovo incarico, ma costoro vivono come cani alla catena. La loro sarà una vita piena di preoccupazioni, tensioni, rimorsi e sensi di colpa e con l'agire maldestro, perdono la ricchezza più grande: **la libertà**. Chi scende a compromessi, o accetta privilegi, paga l'obolo della privazione dell'indipendenza. Diventa ricattabile, vive in preda ad un sentimento di inadeguatezza e di smarrimento, perché seppellire il passato è impossibile. È pur vero che la mediocrità morale a volte è una scorciatoia

praticabile che potrebbe assicurarci di “volare” verso il successo (in un breve periodo), ma volare, come Icaro, vicini al sole, conduce inevitabilmente a una caduta disastrosa, in seguito alla quale si è costretti a camminare sulle proprie macerie. Ignoriamo chi sostiene che l’etica rappresenta una costruzione dei deboli, divenuta una costrizione per i forti. Rimanendo in tema di domande: **come facciamo a praticare sempre il bene, anche quando costa fatica e sembra non convenire?** Non esiste civiltà che non abbia proposto regole, talora producendo splendidi elaborati di saggezza morale. Il vero problema etico non consiste nel sapere cosa sia giusto fare e cosa no, perché, nella gran parte dei casi, lo sappiamo benissimo. Ognuno di noi ha una sua bussola interiore, che può essere la propria religione, l’educazione, il senso del dovere e della legalità appreso nel contesto familiare; ma il vero problema è di ordine pratico e consiste nella capacità di fornire alla nostra coscienza argomenti validi per praticare il bene. La vera domanda, quindi, non è “cosa devo fare”, ma “come devo stare” e la risposta è **“devo stare bene”**.

La morale è essenziale per il morale. Con un semplice gioco di parole, potremmo affermare infatti che senza morale siamo demoralizzati. Questo è evidente a livello sociale: si pensi alla condizione di un’organizzazione di una azienda o uno studio professionale in preda alla disonestà. Si potrà pure

far carriera, ma, qual è il costo sommerso? Si lavora male, si respira diffidenza, tensione, e questo vale anche a livello personale. Finisce che, nel grande mare della vita, distrutto il “timone della nave”, ormai in balia del fato, si va a sbattere sugli scogli. Ecco, il nostro naufragare, smarrirsi. La persona eticamente corretta non si perde in nefandezze, non fallisce nella navigazione. Non dimentichiamo che la vita di ogni uomo, nel bene e nel male, è irripetibile. Nessuno di noi in futuro avrà un’altra occasione per fare meglio e l’etica è l’antidoto più efficace per dare un virtuoso contributo sociale, una vitamina per **star** bene e **fare** del bene. In conclusione, se la mia convinzione sulla necessità di una scelta etica non convince, e il tutto viene derubricato come una disquisizione di poco conto, ricordate che, come consulenti del lavoro, rappresentiamo la fede pubblica e abbiamo il **dovere** di essere straordinariamente competenti e di non deludere e tradire chi si affida a noi. L’agire quotidiano non solo appartiene alla nostra sfera personale, ma rappresenta un’intera categoria professionale. Siamo obbligati a preservare e difendere la reputazione e la dignità di tutti e giammai macchiarla con atti lesivi e riprovevoli. La gente ci esamina e giudica; le persone che lavorano con noi lo fanno quotidianamente e dobbiamo ricordare che i veri, grandi uomini conservano l’innocenza dei bambini, quei bambini che ci guardano con attenzione, anche quando diamo loro le spalle.

TC TUTOR

Il software per la gestione
dei rapporti di lavoro
di apprendistato
professionalizzante



TC Tutor è l'esclusivo servizio progettato da TeleConsul per la **gestione** dei rapporti di lavoro di **apprendistato professionalizzante** nel rispetto della normativa nazionale e regionale, della contrattazione collettiva, e della prassi amministrativa, per una corretta erogazione ed un diretto controllo della formazione.

Cosa offre **TC Tutor**

Una **banca dati on line** con:

- Profili Formativi Individuali
- Sintesi della disciplina contrattuale in materia di apprendistato professionalizzante
- Guida alla normativa regionale della disciplina della formazione di base e trasversale per gli apprendisti professionalizzanti

Un **gestionale online** per il controllo, la gestione e l'erogazione della formazione professionalizzante, di base e trasversale, che comprende:

- Gestione anagrafiche (azienda, tutor/referente aziendale, apprendista)

- Estrazione dalla banca dati, creazione e stampa del Piano Formativo Individuale
- Riparametrizzazione del PFI in base al titolo di studio o a precedenti rapporti di apprendistato svolti
- Disponibilità del PFI online con accessi configurati e guidati per il tutor e l'apprendista
- Aggiornamento automatico del libretto formativo
- Monitoraggio delle attività formative svolte con relativo report mensile
- Notifiche per la mancata erogazione della formazione come disciplinato dalla circolare del Ministero del Lavoro del 21 gennaio 2013, n. 5.

SCOPRI LE OFFERTE ESCLUSIVE
DEDICATE AGLI ISCRITTI AL CPO DI NAPOLI

Per maggiori informazioni
clicca qui



FISCO E TRIBUTI



Le compensazioni in F24: limitazioni operative, quantitative e soggettive - il divieto di compensazione in presenza di ruoli scaduti

L'articolo, dopo una disamina sull'istituto della compensazione, riepiloga le principali modalità operative per l'utilizzo dei crediti in compensazione, anche alla luce delle novità introdotte dal Decreto legge 29.03.2024 n.39, all'esito della conversione in Legge 23.05.2024, n.67.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

L'istituto della compensazione tra debiti e crediti in ambito tributario, mediante compilazione del modello F24, compare nel nostro ordinamento giuridico nel 1997¹ e consente di trasformare crediti di imposta in "liquidità" che può essere dirottata esclusivamente per il pagamento di altri tributi. L'utilità dello strumento della compensazione si apprezza a pieno nei casi relativi alla compensazione orizzontale (o esterna) che consiste nella possibilità di sommare algebricamente in F24

crediti e debiti che si formano nei confronti di diversi enti impositori.

Da istituto sostanzialmente "libero" si è arricchito nel corso del tempo di particolari vincoli, di modo che, ad oggi, la certezza di avvalersi di questa modalità di estinzione dell'obbligazione tributaria² necessita di una puntuale e scrupolosa verifica da parte dei contribuenti, soprattutto in relazione a quei crediti che, sebbene esistenti, possono essere qualificati non spettanti³.

1 D.Lgs del 9 luglio 1997, n.241.

2 Cfr. art. 8, c. 1, della l. 212/2000 – Statuto del Contribuente.

3 Il riferimento va al D.Lgs relativo alla revisione del sistema sanzionatorio approvato dal C.d.M. del 24.05.2024 il cui testo qualifica i **crediti non spettanti**: *crediti fruiti in violazione delle modalità di utilizzo previste dalle leggi vigenti ovvero, per la relativa eccedenza, quelli fruiti in misura superiore a quella stabilita dalle norme di riferimento; i crediti che, pur in presenza dei requisiti soggettivi e oggettivi specificamente indicati nella disciplina normativa di riferimento, sono fondati su fatti non rientranti nella disciplina attributiva del credito per difetto di ulteriori elementi o particolari qualità richiesti ai fini del riconoscimento del credito; i crediti utilizzati in difetto dei prescritti adempimenti amministrativi espressamente previsti a pena di decadenza.*

La struttura, il perimetro e le limitazioni dell'istituto in commento, fin

condo la seguente tabella:
Il successivo c. 1-ter ha disposto che

SOGGETTI	DECORRENZA
Datore di lavoro non agricolo	dal 15 ^o giorno successivo a quello della scadenza del termine mensile per la presentazione del modello Uniemens
Datore di lavoro agricolo	dalla data di scadenza del versamento relativo alla dichiarazione di manodopera agricola da cui emerge il credito
Artigiani/Commercianti/Gestione Separata	dal 10 ^o giorno successivo a quello di presentazione del Modello Unico - quadro RR

dalla prima stesura dell'art. 17, del D.Lgs. 241/1997, conferma la necessità di utilizzo di crediti con puntuale rispetto di limiti temporali (crediti dello stesso periodo), secondo il risultato (esistenza e quantità) derivante da dichiarazioni e denunce periodiche ed entro la data di presentazione della dichiarazione successiva. Sul punto, il maggior credito emergente da una dichiarazione integrativa, prodotta entro il termine di presentazione della dichiarazione successiva (integrativa annuale), è immediatamente spendibile in compensazione, *ex adverso*, in caso di integrativa presentata oltre il termine anzidetto (integrativa ultrannuale), è spendibile in compensazione solo con debiti maturati a partire dal periodo d'imposta successivo a quello di presentazione della dichiarazione integrativa.

Il principio della compensazione dei crediti derivanti da denunce e dichiarazioni periodiche è stato ribadito, da ultimo, con l'art. 1, c. 97, della l. 213/2023 che ha inserito il nuovo c. 1-bis all'art. 17, del D.Lgs. 241/1997 stabilendo le modalità per l'utilizzo in compensazione dei crediti maturati nei confronti dell'Inps e dell'Inail, se-

la compensazione per crediti maturati nei confronti dell'Inail può essere effettuata a condizione che il credito sia certo, liquido ed esigibile, nonché registrato negli archivi dell'Istituto.

Al fine di consentire il monitoraggio sull'utilizzo da parte dell'Amministrazione Finanziaria e soprattutto per evitare comportamenti fraudolenti, nel tempo sono state introdotte molteplici limitazioni operative, quantitative e soggettive, nonché strumenti di controllo e di sorveglianza sull'utilizzo dei crediti da utilizzare in compensazione.

Limite generale alla compensazione dei crediti di imposta e contributi

Dal 2014, in applicazione dell'art.34, della l. 388/200, è stato posto un limite "generale" alla fruizione in compensazione dei crediti. Attualmente il tetto massimo è stabilito in 2 ML di euro e si verifica secondo le compensazioni poste in essere in ciascun anno dall'1/1 al 31/12. Si ricorda che analogo limite pari ad euro 250.000,00 è stabilito per i crediti di imposta che trovano collocazione nel quadro "RU" del Modello Unico; tale limite, secondo le indica-

zioni del MEF⁴ è però cumulabile con l'anzidetto limite generale alle compensazioni.

Obbligo di utilizzo dei canali telematici

La Legge di bilancio 2024, modificando l'art. 11, comma 2, del D.L. 66/2014, ha imposto dal 1° luglio 2024, per finalità di sorveglianza sui crediti, l'utilizzo dei canali telematici dell'Agenzia delle entrate per qualsiasi F24 che espone una compensazione; dalla medesima data l'obbligo è esteso anche ai crediti maturati a titolo di contributi e premi nei confronti di Inps e Inail.

Compensazione di crediti relativi ad imposte sui redditi superiori a euro 5.000,00.

Per la compensazione di importi superiori ad euro 5.000,00, derivanti esclusivamente da imposte sui redditi, Iva, ritenute alla fonte e imposte sostitutive delle imposte sui redditi, è necessario:

- l'apposizione del visto di conformità⁵ sulla dichiarazione dalla quale emerge il credito, ovvero la sottoscrizione da parte dell'organo di controllo;
- la preventiva presentazione della dichiarazione, con utilizzo possibile a partire dal decimo giorno dalla presentazione con obbligo di utilizzare il servizio telematico per la presentazione del modello F24;

Non è richiesta l'apposizione del visto

nei casi di riporto del credito all'anno successivo ed altresì, non concorrere al superamento del limite di euro 5.000,00 l'utilizzo del credito in F24 per il versamento della medesima imposta (compensazione verticale in F24). Inoltre, il limite è riferito alle singole categorie di crediti emergenti dalla dichiarazione e scatta in riferimento al singolo codice tributo e non già in relazione al cumulo dei crediti⁶.

Compensazione dei crediti in presenza di ruoli e accertamenti esecutivi

A decorrere dal 2011⁷ la compensazione (esclusivamente) dei crediti erariali è vietata fino a concorrenza dell'importo dei debiti di ammontare superiore a euro 1.500,00 iscritti a ruolo per imposte erariali e relativi accessori e per i quali è scaduto il termine di pagamento. È ammessa in ogni caso, la possibilità di liquidare anche parzialmente le somme in "cartella" compensandole con crediti della medesima natura con mod. F24-accise - codice tributo "RUOL" al fine di rientrare sotto soglia.

Sul punto, l'art. 1, c. 94, della l. 213/2023 ha introdotto il nuovo c. 49-*quinquies* all'art. 37, del D.L. 223/2006, ponendo analogo divieto, operativo solo dal prossimo 1° luglio 2024, per le compensazioni in presenza di iscrizioni a ruolo per imposte erariali e relativi accessori, nonché iscrizioni a ruolo/carichi affidati all'Agente della riscossione

4 Cfr. MEF, Risoluzione del 3 aprile 2008, n.9/DF.

5 Cfr. art.1, c. 574, della l. 147/2013.

6 Cfr. Agenzia delle entrate, Circolare del 14 maggio 2014, n.10/E.

7 Cfr. art. 31, del D.L. 78/2010 e Agenzia delle entrate, Circolare del 13 marzo 2011, n.13/E.

relativi ad atti emessi dall'Agenzia delle entrate per importi superiori a euro 100.000,00.

La portata della norma, almeno nella versione originariamente introdotta dalla legge di Bilancio, risultava maggiormente restrittiva rispetto alla disposizione (analoga) per iscrizioni a ruolo di imposte erariali superiori a euro 1.500,00: il divieto di compensazione era totale, riferito cioè non solo a tributi erariali ed inoltre, non era consentita la possibilità di compensazione neppure dopo aver parzialmente ridotto il debito al di sotto del limite di 100.000,00 euro.

Le notevoli criticità sono state rimosse con l'approvazione del D.L. 39/2024⁸ che ha provveduto a riscrivere la disposizione che attualmente prevede:

- l'eliminazione della condizione dell'integrale liquidazione dell'ammontare dei debiti scaduti con possibilità, quindi, di effettuare un versamento parziale fino a ridurre il debito al disotto della soglia di euro 100.000,00;
- l'esclusione dall'ammontare dei debiti scaduti di quelli oggetto di piani di rateazione, per i quali non sia intervenuta la decadenza;
- l'esclusione dal divieto di compensazione per i crediti relativi a contributi previdenziali e assistenziali e per premi Inail.

Da ultimo, il D.L. 39/2024⁹ impatta anche sulla utilizzabilità dei **crediti derivanti da bonus edilizi** presenti in piattaforma telematica stabilendo un nuovo "blocco" in presenza di iscrizioni a ruolo per imposte erariali e relativi accessori, nonché iscrizioni a ruolo o carichi affidati agli agenti della riscossione relativi ad atti comunque emessi dall'Agenzia delle entrate in base alle norme vigenti, per importi complessivamente superiori a euro 10.000,00, per i quali sia già decorso il trentesimo giorno dalla scadenza dei termini di pagamento e non siano in essere provvedimenti di sospensione o per i quali sia intervenuta decadenza dalla rateazione, fino a concorrenza degli importi dei predetti ruoli e carichi.

8 Cfr. art. 4, c. 2, del D.L. 34/2024, convertito in l. 123/2024.

9 Cfr. art. 4, c. 1, del D.L. 34/2024, convertito in l. 123/2024.

Mod. Redditi 2024 – Novità e opportunità da valutare per le società

La compilazione dei modelli reddituali 2024 (relativi all'esercizio 2023) ci riportano all'attenzione alcuni aspetti meritevoli di approfondita valutazione per consentire la fruizione delle residue agevolazioni derivanti dalla legislazione post-pandemica.

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

Nel bilancio dell'esercizio 2023, e conseguentemente nelle **dichiarazioni dei redditi 2024** si riflettono gli **ultimi effetti** di talune **disposizioni agevolative** generate dalla complessa legislazione di carattere emergenziale collegata alla pandemia da Covid-19.

Sterilizzazione delle perdite di esercizio

Nell'esercizio 2023 **viene meno la derogata normativa¹** che ha consentito, in relazione al risultato degli esercizi 2020, 2021 e 2022, di **rinvviare gli obblighi di ripianamento delle perdite di ammontare superiore ad un terzo del capitale sociale e/o di adozione dei provvedimenti di:**

- **riduzione del capitale sociale** qualora risulti intaccato da perdite per oltre un terzo del suo ammontare;
- **reintegrazione del capitale sociale**

qualora in ogni caso sia eroso al di sotto del limite legale;

- **scioglimento delle società** per perdite;
- adozione di eventuale **trasformazione della società** per capitale ridotto di oltre un terzo in conseguenza di perdite.

Nel triennio nel quale è risultata vigente tale agevolazione, l'assemblea dei soci, in ogni caso convocata "senza indugio" dagli amministratori, poteva deliberare il rinvio dell'adozione dei provvedimenti di legge al quinto esercizio successivo [tab. 01].

Di tali perdite doveva essere fatta specifica menzione nella nota integrativa con specifica prospettica della loro origine ed eventuale successiva movimentazione.²

Si rammenta che per la verifica del potenziale intaccamento del capitale

1 Art. 6 D.L. 8 aprile 2020, n. 23.

2 In fase di redazione del bilancio si era resa necessaria la contabilizzazione separata delle perdite conseguite nel triennio 2020-2022.

TAB. 01

ANNO DI CONSEGUIMENTO DELLA PERDITA	RINVIO AL BILANCIO DELL'ESERCIZIO	PROVVEDIMENTO DA ADOTTARE IN SEDE DI ASSEMBLEA CONVOCATA NELL'ANNO
2020	2025	2026
2021	2026	2027
2022	2027	2028

sociale, le perdite conseguite vanno considerate al netto delle riserve disponibili nel patrimonio netto³.

tesi sostenuta da una poco condivisibile interpretazione del Consiglio del Notariato⁴) [tab. 02].

TAB. 02 ESEMPIO

PATRIMONIO NETTO	ANNO 2022	ANNO 2023	
		Ipotesi A (Consiglio Notariato)	Ipotesi B (Comitato Notarile Triveneto)
Capitale sociale	50.000,00	50.000,00	50.000,00
Riserve di capitale	9.000,00		9.000,00
Perdita anno	-20.000,00	-18.000,00	-18.000,00
Perdita sterilizzata		-11.000,00	-20.000,00
Patrimonio netto	39.000,00	21.000,00	21.000,00
Note		In tal caso la perdita di 18.000,00 non potendo essere preliminarmente assorbita dalle riserve disponibili resta nella misura superiore a 1/3 del capitale sociale e determina l'adozione dei relativi provvedimenti	In questa ipotesi viene sterilizzata l'intera perdita 2022 e la perdita 2023 potrà essere parzialmente assorbita dalle riserve e pertanto risultare non superiore a 1/3 del capitale sociale

Per la redazione del bilancio 2023 è necessario pertanto valutare in quali casi l'eventuale risultato negativo realizzato nell'esercizio possa determinare l'adozione dei provvedimenti fin qui sospesi.

È difatti tuttora ancora incerta e dibattuta la questione se le perdite rinviabili degli esercizi 2020-2022 debbano considerarsi "interamente" sterilizzate o se vada "sospeso" esclusivamente l'ammontare delle stesse al netto delle eventuali riserve "compensabili" (ipo-

Riporto fiscale delle perdite

Nulla di variato, viceversa, ai fini fiscali stante la possibilità di riporto delle perdite conseguite (anche nel triennio relativo alla sterilizzazione degli effetti civilistici) da utilizzare nella misura massima del 80% dell'imponibile dell'esercizio successivo ovvero integralmente nel caso di perdite conseguite nei primi tre periodi di imposta.⁵

Sospensione degli ammortamenti

3 Va verificata la possibilità di copertura con le riserve facoltative o statutarie.

4 Studio n.88-2021/I di Alessandra Paolini – di parere contrario la massima del Comitato Notarile del Triveneto n. T.A.1. 5/21.

5 Restano altresì efficaci le norme in materia di riproporzionamento delle perdite riportabili per i soggetti che fruiscono di regimi di esenzione totale o parziale del reddito, o di limiti al riporto in caso di trasferimento di partecipazioni, di mutamento dell'attività esercitata o di società di comodo.

Resta invece possibile anche per l'anno 2023 avvalersi della **sospensione degli ammortamenti** (con valenza civilistica e fiscale) concessa in deroga dall'art. 60 della l. 104/2020, per tutti i soggetti in regime di contabilità ordinario.

Trattasi tuttavia dell'ultimo anno di applicazione dell'agevolazione e, probabilmente, non di scontato accesso per tutti i soggetti potenzialmente interessati.

La norma agevolativa difatti, concepita nella fase di emergenza pandemica, richiede una specifica **motivazione** (da rendere in nota integrativa) che determini la scelta di sospendere il processo di ammortamento pianificato. Il generale blocco delle attività conseguente ai provvedimenti di *lockdown* ha costituito efficace motivazione per gli anni 2020 e 2021, così come per l'anno 2022 è risultato automatico appellarsi alle difficoltà di approvvigionamento dei prodotti e servizi energetici (collegati al conflitto bellico in Ucraina) e al picco inflazionistico che ne è derivato⁶. Più complicato potrebbe risultare l'individuazione delle "situazioni eccezionali di crisi" per l'opzione nel bilancio 2023.

Resta in ogni caso confermata la possibilità di optare per la sospensione con riferimento a singoli beni materia-

li o immateriali, a gruppi omogenei di beni o alla totalità dei cespiti presenti in bilancio.

La tecnica da adottare è quella dell'allungamento del piano di ammortamento originario (le quote di ammortamento degli esercizi successivi restano invariate risultando "prorogato" esclusivamente l'esercizio conclusivo del piano di ammortamento).⁷

Si ricorda che una **quota degli utili** (o delle minori perdite conseguite) dovrà in ogni caso essere convogliato in **apposita riserva di patrimonio indisponibile** per la misura corrispondente alle quote di ammortamento non effettuate.⁸

In nota integrativa andranno rese le informazioni relative⁹:

- all'indicazione delle immobilizzazioni interessate dalla sospensione del processo di ammortamento;
- alle motivazioni riconducibili alla scelta di avvalersi della deroga normativa;
- all'impatto in termini economici e patrimoniali.

La scelta non incide in ogni caso sulla possibilità di avvalersi della deduzione dei costi sia ai fini delle imposte sul reddito che ai fini IRAP. In tal caso tuttavia, generando l'operazione un disallineamento tra valori civili e fiscali, si potrebbe rendere necessario rilevare

6 L'indice Istat ha misurato variazioni percentuali dell'indice dei prezzi medi al consumo superiore all'11% nell'ultimo trimestre 2022.

7 Secondo le indicazioni fornite da un documento interpretativo dell'OIC, nei casi in cui la sussistenza di vincoli contrattuali, tecnici o legislativi non consentano l'estensione della vita utile del bene sarà necessario mantenere il piano di ammortamento originario e determinare le quote di ammortamento degli esercizi successivi incrementate delle quote non ammortizzate negli anni in cui si è optato per la sospensione).

8 La disposizione antielusiva è stata concepita per evitare la distribuzione di utili realizzati con modalità meramente virtuali.

9 Tali informazioni non andranno rese obbligatoriamente nei bilanci delle micro-imprese che fruiscono delle semplificazioni di rappresentazione del bilancio di esercizio.

in bilancio le relative quote di fiscalità differita¹⁰.

Aiuto alla crescita economica (ACE)

Ultima possibilità di applicazione anche per l'agevolazione "ACE" introdotta nell'anno 2011¹¹ ed abrogata a partire dal periodo di imposta successivo a quello in corso al 31/12/2023¹² (anno 2024 per i soggetti con esercizio coincidente all'anno solare).

In particolare per i soggetti ammessi all'agevolazione¹³ in quest'ultimo anno di applicazione sarà necessario verificare:

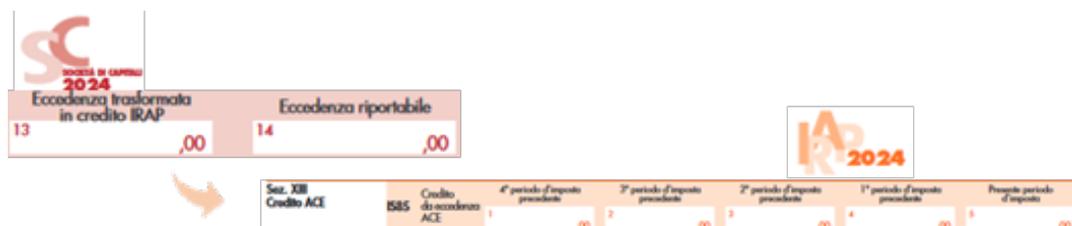
- La **possibilità di fruire della componente ordinaria** (quota pari all'1,3% della variazione in aumento del capitale proprio esistente al 31/12/2023 rispetto a quello esistente al 31/12/2010 ovvero,

se minore, del patrimonio netto risultante dal bilancio di esercizio al 31/12/2023);

- La **necessità di restituire la quota di ACE innovativa** (c.d. "recapture") fruita per l'anno 2021 (qualora la variazione in aumento del capitale proprio registrata nell'anno 2023 sia inferiore a quella registrata nell'anno 2021).

Trattasi più specificatamente dell'ultima possibilità di fruire della deduzione dell'ACE dal reddito 2024, ma resta ferma la possibilità di:

- riportare l'eventuale eccedenza** non dedotta nell'esercizio 2023 nei periodi di imposta successivi;
- trasformare l'eccedenza in credito di imposta** da valere esclusivamente **ai fini IRAP** (con riporto in dichiarazione IRAP per 5 quote annuali costanti).



10 Agenzia delle Entrate - risposta ad interpello n.607 del 17 settembre 2021.
 11 Art. 1, D.L. 201/2011.
 12 Abrogata dall'art. 5 del D.Lgs. 216/2023.
 13 Società di capitali (spa, srl, sapa, cooperative, mutue assicuratrici), enti (pubblici e privati) e trust che esercitano esclusivamente attività commerciali, nonché le relative stabili organizzazioni in Italia.

Il Modello Redditi 2024: Persone Fisiche – le opportunità della Flat Tax incrementale – il restyling del quadro “RC”

Con l'avvio della stagione dei dichiarativi fiscali si intensificano le attività di controllo dei professionisti sull'applicazione delle norme tributarie: il presente elaborato affronta la disamina su tre aspetti da attenzionare nella compilazione del modello RPF2024 per i redditi conseguiti nel periodo d'imposta 2023

 **Luigi Carbonelli**

CONSULENTE DEL LAVORO E PRESIDENTE UP ANCL DI NAPOLI

Tra le tante novità intervenute sulle modalità di calcolo delle imposte dovute sui redditi delle persone fisiche per il periodo d'imposta 2023, alcune rivestono una specifica importanza per la peculiarità delle modalità di determinazione del reddito ed in alcuni casi sulle imposte sostitutive introdotte.

Flat Tax Incrementale

La legge di bilancio per l'anno d'imposta 2023 aveva introdotto (art.1 commi 55-57 Legge 197/2022), a valere sui redditi di impresa o di lavoro autonomo posseduti nel solo anno d'imposta 2023 e prodotti con un regime diverso da quello forfettario, una speciale misura, predisponendo un regime di tassazione più vantaggioso sugli incrementi dei rispettivi redditi (d'impresa o di lavoro autonomo) rapportati agli

anni d'imposta 2020, 2021 e 2022.

Questa particolare forma di tassazione si sostanzia nell'applicazione, alla differenza tra il reddito risultante dai quadri RE, RF, RG, RD dell'anno 2023 ed il valore più alto dei corrispondenti redditi della medesima tipologia degli anni 2020, 2021 o 2022 aumentato del 5%, di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali.

Se tale differenza sarà positiva, il contribuente avrà la possibilità di applicare la tassa piatta incrementale, nella misura fissa del 15%, sul corrispondente maggior valore.

Nel quadro LM della dichiarazione RPF2024 è stata predisposta un'apposita sezione (la sezione II), nella quale confluiranno i dati per l'eventuale verifica del rispetto delle condizioni sopra riportate, avendo cura di considerare che:

- La flat tax incrementale potrà essere applicata fino ad un massimo di € 40.000 di incrementi reddituali come su calcolati;
- La flat tax non potrà essere applicata se non vi è stata attività in alcuno degli anni d'imposta 2020, 2021 o 2022 per un'intera annualità;
- Non è possibile applicare la flat tax ai redditi di partecipazione in società di persone o sui redditi delle società di capitale imputati in regime di trasparenza né i redditi di lavoro autonomo prodotti in forma associata;
- Il contribuente che sia fuoriuscito dal regime forfettario nel corso dell'anno 2023 per superamento del

reddito risultante dovrà essere ragguagliato all'intera annualità in ragione di giorni;

- Se negli anni 2020, 2021 o 2022 o in alcuni di essi, si siano prodotti redditi applicano il regime forfettario, anche tali redditi, risultanti dai quadri LM dei rispettivi anni, saranno considerati ai fini del calcolo.

Il contribuente dovrà poi assoggettare la restante parte di reddito alle ordinarie modalità di determinazione dell'imposta (e delle relative addizionali)

Si riporta un esempio di compilazione considerando un reddito d'impresa prodotto nel 2023 di € 100.000, di € 61.098 nel 2020, di € 52.942 nel 2021, di € 68.086 nel 2022:

SEZIONE II Tassa piatta incrementale (art. 1, commi 55- 57, legge n. 197 del 2022)	2020	2021	2022	Maggior reddito incrementato
LM12 Redditi d'impresa e di lavoro autonomo del triennio precedente	61.098,00	52.942,00	68.086,00	71.490,00
LM13 Redditi d'impresa e di lavoro autonomo 2023	100.000,00	IMPRESA FAMILIARE		
		Quota possesso titolare	%	di cui reddito intero impresa familiare
LM14 Reddito assoggettato ad imposta sostitutiva	Incremento reddituale lordo (LM13 col. 1 - LM12 col. 4)		Incremento agevolabile	
	28.510,00	28.510,00		
LM15 Imposta sostitutiva dovuta	(1,5% dell'importo di LM14, col. 2)			
	4.277,00			

limite di € 100.000, dovendo calcolare il proprio reddito con i metodi ordinari per tutto l'anno d'imposta 2023, potrà accedere a tale regime premiale;

- In caso di impresa familiare la flat tax incrementale potrà essere applicata dal solo imprenditore;
- Il confronto con le annualità precedenti è possibile solo se in almeno uno degli anni 2020, 2021 o 2022 l'attività è stata svolta per un'intera annualità; soddisfatta tale condizione, nel caso in cui in uno degli anni precedenti l'attività sia stata svolta per un periodo inferiore all'anno, il

Ricordiamo infine che la quota di reddito sottoposta a tassa piatta incrementale viene considerata per il riconoscimento della spettanza o per la determinazione di deduzioni, detrazioni o benefici di qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, al possesso di requisiti reddituali, e che gli acconti d'imposta per l'anno 2024 si calcoleranno considerando, nel reddito complessivo a base della determinazione degli acconti, l'importo di cui al rigo LM13 colonna 1.

Quadro RC: lavoro sportivo

Dal 1° luglio 2023 sono entrate in vi-

gore le nuove disposizioni inerenti il lavoro sportivo, che hanno interessato in special modo il lavoro sportivo dilettantistico: particolare attenzione dovrà essere quindi riservata alla corretta qualificazione di tali redditi e ancor di più alla loro indicazione in dichiarazione dei redditi.

Infatti andrà considerato che i redditi derivanti da rapporti di lavoro sportivo dilettantistico conseguiti fino al 30 giugno 2023 andranno considerati come "Redditi Diversi", e verranno considerati, compilando la sezione II-B del quadro RL:

- Esenti se di importo inferiore ad € 10.000;
- Assoggettati ad imposta sostitutiva del 23% per la parte di reddito superiore ad € 10.000 e fino ad € 30.658,28;
- Assoggettati a tassazione ordinaria per la parte di reddito superiore ad € 30.658,28.

Dal 1° luglio 2023 invece i redditi di lavoro dipendente sportivo dilettantistico costituiscono reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 49 TUIR con una soglia di esenzione pari ad € 15.000 (nel settore dipendente professionistico invece la franchigia di € 15.000 è prevista solo nel caso in cui il lavoratore-atleta abbia un'età inferiore ad anni 23).

Con risposta ad interpello 474 dell'11 dicembre 2023 l'Agenzia delle Entrate ha precisato che la soglia di esenzione per l'anno 2023 per i lavoratori dipendenti in ambito dilettantistico si riferisce all'intero anno 2023, senza quindi fare distinzione tra i due regimi intervenuti in corso d'anno.

Quadro RC: mance

La sezione VII del quadro RC del modello RPF2024 accoglie i dati relativi al nuovo regime di tassazione delle mance e liberalità ai lavoratori del settore privato in strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande.

La legge di bilancio 2023 aveva infatti previsto che tali emolumenti, corrisposti dal datore di lavoro, dovesse essere sottoposti, salvo rinuncia espressa del lavoratore per iscritto, ad un'imposta sostitutiva del 5%.

Tale tassazione agevolata è possibile solo per mance e liberalità che non superino il 25% del reddito complessivo derivante da redditi di lavoro dipendente nel settore privato in strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande aumentato delle mance stesse, e comunque a condizione che nell'anno precedente (quindi ai fini della compilazione del modello RPF2024 il dato da prendere a riferimento sarà il 2022) il reddito di lavoro dipendente complessivo (inclusi quindi altri eventuali redditi di lavoro dipendente in altri settori) sia non superiore ad € 50.000.

Il contribuente potrà, in sede di dichiarazione dei redditi, nel caso la ritenga più vantaggiosa, assoggettare le mance e liberalità al regime ordinari di tassazione, nel qual caso gli importi ricevuti a tal titolo andranno a comporre il reddito complessivo da indicare nel quadro RN. In tal caso gli importi trattenuti dal datore di lavoro a titolo di imposta sostitutiva varranno come ritenute Irpef in acconto e potranno essere fatte valere in sede di liquidazione dell'imposta.

Di converso, nel caso in cui il lavoratore abbia espresso al datore di lavoro la volontà di assoggettare le mance a tassazione ordinaria, potrà eventualmente, in sede di dichiarazione dei redditi, far valere l'opzione per la tassazione sostitutiva.
 Nell'esempio riportiamo il caso di un contribuente che ha percepito €

15.000 di redditi di lavoro dipendente e € 700 di mance subendo la ritenuta del 5%, e che in dichiarazione rinunci alla tassazione sostitutiva aderendo alla tassazione ordinaria: in tal caso il reddito da riportare nel quadro RN sarà pari ad € 15.700 e le ritenute di € 35 saranno sommate alle altre ritenute subite.

Sezione VII Tassazione mance settore turistico alberghiero e di ricezione		Reddito settore turistico	Somme a tassazione ordinaria	Somme a imposta sostitutiva	Ritenuta imposta sostitutiva	Tassazione Ordinaria	Tassazione Sostitutiva	Assenza requisiti	Somme assoggettate ad imp. sost. da assoggettare a tass. ord.
RC16	1	15.000,00	2	700,00	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6	7	8
	9	Somme assoggettate a tass. ord. da assoggettare ad imp. sost.		Eccedenza di imposta sostitutiva trattenuta e/o versata					
	10		10	11					
			,00	,00	35,00				

FONDO NUOVE COMPETENZE

PROGETTI TAILOR-MADE PER SKILLS AZIENDALI

Il **Fondo Nuove Competenze** è pronto a riaprire le sue porte, offrendo un **tesoretto eccezionale di oltre 1 miliardo di euro** per sostenere lo sviluppo delle aziende.

Una delle caratteristiche più interessanti della prossima edizione è la possibilità per le aziende di **formare gratuitamente i propri dipendenti** su competenze digitali e green avanzate.

Time Vision fornisce **consulenza tailor made** dall'analisi dei fabbisogni formativi alla rendicontazione finale.

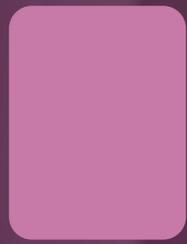


L'IMPRESA RISPARMIA SUL
COSTO DEI LAVORATORI



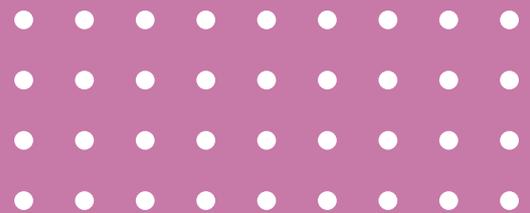
I DIPENDENTI IMPLEMENTANO
LE PROPRIE CONOSCENZE

scopri di più >>



PROFESSIONAL- MENTE

PROFESSIONALITÀ, COMUNICAZIONE & BUSINESS
PER IL LIBERO PROFESSIONISTA 5.0



Sogno, progetto, obiettivo

Rivalutare la forza motivazionale ed emozionale del sogno quale base fondante di ogni obiettivo realizzato. Se fosse una buona strada da percorrere?

 **Simona Letizia Ilardo**

CONSULENTE DEL LAVORO, LIFE & BUSINESS COACH

“Sogno o son desto?”

Immagino sia questa la vostra prima reazione nel leggere il titolo della trattazione di oggi.

“Siamo passati dalla concretezza, alla realizzazione, dall'imperativo io voglio, a come lo realizzo e, adesso, parliamo di sognare?!... Non la riconosco più!”

Ed in effetti, se chiediamo lumi al nostro amico di percorso Mr. Google, ci dirà del sogno che, in senso figurato: “è speranza o desiderio umano, e inconsistente; vagheggiamento della fantasia”.

Eppure...

Noi che siamo diventati grandi lontani dal boom economico degli anni '60 e che ci siamo lasciati alle spalle, negli anni '80, quella che, sembrerebbe essere, l'ultima fioritura dell'economia italiana, noi, siamo poco avvezzi a considerare il sogno come elemento fondante del nostro obiettivo.

Eppure...

I motivi storici, culturali, familiari, esperienziali che creano in noi — se la creano — questa convinzione, lasciamoli da parte.

Scansiamoli dalla nostra vista, come sposteremmo ciò che non ci interessa.

Alziamo lo sguardo ed andiamo a percorrere, come fotogrammi di un film, la vita straordinaria di un chiunque a nostra scelta.

Pensaci un attimo. Scegli liberamente.

Chiunque tu conosca — anche solo per averne ascoltato le gesta in televisione — che, nella vita, sia riuscito a realizzare qualcosa di memorabile, lo ha prima sognato.

Adesso, senza andare lontano, guarda te stesso e ciò che hai creato: lo hai prima sognato, vividamente immaginato, poi realizzato.

Inconsapevolmente — spesso è così — diamo poco credito, poco valore, ai nostri ed agli altrui sogni, ignari del fatto che è da lì che siamo partiti, ogni volta che, poi, siamo stati felici.

Quella che realizzeremo oggi insieme è la strategia del sogno: l'inizio di un proget-

to che — seguendo ed eseguendo ciò che si stabilisce di fare — diventerà obiettivo realizzato.

“Se puoi sognarlo puoi realizzarlo” era solito dire Mr. Disney ed è proprio insieme a lui che ti insegnerò a creare questa tecnica a lui ispirata.

“Il metodo Disney” è una strategia che Robert Dilts, uno dei più autorevoli esperti di neuroscienze, ha estratto dal grande Walt Disney. Ha l'obiettivo di stimolare la creatività e di valutare un'idea in fase ancora embrionale — la fase del sogno, appunto — considerandola da più angolazioni differenti.

L'ispirazione non è affatto casuale se consideriamo quel che è stato in grado di realizzare — disegnare, ideare, concretizzare — il papà di Topolino; di quanta influenza sul mondo abbia avuto ed abbia ancora oggi, il suo sogno, la sua idea.

È un metodo che — lo vedrete adoperandolo — sviluppa il pensiero creativo ed è per questo motivo che, può essere utilizzato, sia per lavorare su se stessi, sia per lavorare con il proprio team; in studio oppure in azienda.

Sono certa che lo avrete già visto all'opera quando si struttura il Business Model Canvas per i modelli di business.

Talvolta siamo propensi ad impiegare determinati strumenti in azienda e dimentichiamo che potrebbero essere utili anche per noi, le risorse umane dell'azienda. Consiste di tre fasi — che elencherò di seguito — ed alle quali ho collegato delle domande specifiche, per servirci del potere di queste ultime, ed aprirci alle infinite possibilità che ci offrono.

Questa volta — più che mai — carta e penna alla mano e, al lavoro!

È un gioco che va giocato seriamente.

Il senso profondo del lavoro di oggi è quello di smuovere, sollecitare, arrivare persino a guardare il nostro VERO desiderio, il nostro VERO sogno.

Ricordate quando dissi che *“è tutto personale e personalizzabile, ciò che faremo insieme in questi mesi, sarà tra voi e voi. Nessuna gara, sfida, paragone, con alcun collega, superiore, partner, team”*.

Solo voi.

E allora — tenendo ben presente che siete qui soli, dinanzi ai fogli scritti da me ed ai fogli che scriverete voi, senza giudici e critici, lasciatevi liberi di essere voi stessi ed accedere alla vostra verità.

Prenditi tutto il tempo di cui hai bisogno.

Immaginati come un punto al centro di un cerchio chiuso.

L'unica chiave per aprirlo è la tua verità.

Sei solo.

Esprimila.

Apri il cerchio.

Esci.

Adesso sai cosa vuoi, mettiti in azione per realizzare.

1. Fase del sognatore.

Elenca qui tutte le tue possibilità, dando sfogo alla sola creatività.

Cosa voglio? Quali sono i vantaggi? Dove voglio andare? Con quali persone condivido questa idea? Cosa farei se non avessi alcun limite? Potendo immaginare la mia vita in un altro modo, come sarebbe? Cosa mi spinge a realizzare questo sogno?

2. Fase del critico.

Valuta criticamente le conseguenze che derivano dalla visione del sognatore.

Cosa manca? Perché non dovrei raggiungerlo? Chi sarà influenzato da questo obiettivo? Se dovessi sbagliare tutto, quali sarebbero gli errori? Qual è la cosa peggiore che potrebbe capitarmi?

3. Fase del realista.

Quando verrà realizzato? Come posso riuscirci? Quali risorse ho a disposizione? Qual è il primo passo che andrò a compiere? Quali i passi successivi? Come saprò di averlo raggiunto? Se mi immagino come se fosse già raggiunto come mi sento?... cosa vedo?... cosa provo?... con chi sono?...

La fase del realista, da coach ti dico, è già la fase di strutturazione di un obiettivo ben formato.

Lo avresti mai pensato?

Sei partito da un tuo sogno, l'intangibile che diviene — con progetto ed azione — concreto, realizzabile, manifesto.

A questo punto potreste chiedermi: **"qual è la differenza che fa la differenza tra un obiettivo ben strutturato che resta — come una pratica burocratica — inevaso, ed un obiettivo che si realizza?"**

La differenza la fate voi, la facciamo noi, con la nostra routine: la strutturazione delle nostre azioni, il nostro fare, il nostro *"just do it"* — fallo e basta — quotidiano, disegnato, ideato ed agito in base a ciò che vogliamo realizzare.

Mi state chiedendo **in quale misura incidono le nostre azioni sulla realizzazione?**

Una volta definito l'obiettivo, una corretta identificazione delle azioni da compiere (e da non compiere) rappresenta il tutto.

È questa la differenza che fa la differenza!

E se potessi darti un consiglio?... Ti direi di far in modo di accedere alla tua parte più intuitiva, recondita, selvaggia, profonda e tua.

Buon ascolto!

<https://www.youtube.com/watch?v=M43wsiNBwmo>



**RASSEGNA
GIURISPRUDENZIALE**

n. 06 - GIUGNO 2024

NEWSLETTER

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

L'indennità di mensa non rientra nel calcolo del TFR se non lo prevede il CCNL

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 8090 del 26 Marzo 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 8090 del 26 marzo 2024**, ha affermato che il **servizio mensa** e l'**indennità sostitutiva** della stessa **non hanno natura ontologicamente retributiva**; pertanto, **solo la fonte legale o contrattuale può considerarli quali voci da includere nella retribuzione base per il calcolo del TFR**.

La pronuncia in argomento ha riguardato il ricorso, sollevato dal lavoratore, al fine di richiedere il pagamento della somma di € 7.784,54 a titolo di differenze retributive sul trattamento di fine rapporto.

La Corte d'Appello accoglieva parzialmente la predetta domanda, ritenendo computabile nella base imponibile per la determinazione del TFR anche l'indennità di mensa.

La Cassazione, nel ribaltare la pronuncia di merito, ha rilevato, preliminarmente, che il valore del servizio mensa e l'importo della prestazione sostitutiva percepita da chi non usufruisce del servizio aziendale, non fanno parte della retribuzione a nessun effetto attinente ad istituti legali e contrattuali del rapporto di lavoro.

Tuttavia, continua la sentenza, la contrattazione collettiva è libera di prevedere che il pasto, o l'indennità sostitutiva dello stesso, assumano valore retributivo.

Secondo i Giudici di legittimità, solo in questo caso dette indennità sono computabili ai fini del trattamento di fine rapporto.

Su tali presupposti, non essendovi nel caso di specie alcuna previsione della contrattazione collettiva in proposito, la Suprema Corte ha accolto il ricorso proposto dalla società.

Onere probatorio per il mancato godimento delle pause giornaliere

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro - Ordinanza N. 8626 del 2 Aprile 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 8626 del 2 aprile 2024**, ha affermato che, nel caso di mancato godimento delle pause retribuite della durata di dieci minuti previste dall'art. 74 del CCNL per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata, **l'onere del lavoratore** di allegazione e prova del fatto costitutivo del proprio diritto riguarda la prestazione di un'attività giornaliera superiore a sei ore consecutive, **senza aver goduto della pausa retribuita**; le modalità alternative, così come il godimento di riposi compensativi, devono invece essere provati dal datore di lavoro.

La pronuncia in parola ha riguardato il ricorso giudiziale sollevato da parte di alcuni lavoratori, volto ad ottenere il pagamento di differenze retributive per il mancato godimento dei dieci minuti di pausa giornaliera come prevista dal CCNL di settore. La Corte d'Appello rigettava la predetta domanda, stante la natura compensativa e non retributiva dell'emolumento richiesto che, in quanto tale, difettava della prova in giudizio, posta a carico dei ricorrenti.

La Cassazione, nel ribaltare la pronuncia di merito, ha rilevato preliminarmente che il lavoratore che presti un'attività con orario giornaliero superiore alle sei ore consecutive, ha diritto ad una pausa retribuita della durata di dieci minuti da fruire sul posto di lavoro o, in mancanza, ad un riposo compensativo di pari durata nei trenta giorni successivi, ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

Secondo la sentenza, nel caso in cui le peculiarità della prestazione impediscano di fruire della pausa giornaliera, il datore può, anche unilateralmente, prevedere diverse modalità di recupero, che non risultino in concreto penalizzanti per il prestatore e che siano tali da garantire, nel concreto contesto lavorativo, l'effettività del recupero psico-fisico del dipendente.

Secondo i Giudici di legittimità, laddove il datore non operi neanche in tal senso, il lavoratore potrà agire giudizialmente al fine di ottenere il ristoro per la mancata fruizione delle pause, incombendo su quest'ultimo esclusivamente l'onere di provare il mancato godimento delle pause retribuite per prestazioni superiori a sei ore consecutive. Di contro, le modalità alternative, qualora previste, come i riposi compensativi delle pause non godute, dovranno essere provate dal datore di lavoro.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha accolto il ricorso proposto dai lavoratori e cassato con rinvio l'impugnata pronuncia.

Risarcimento del danno alla professionalità per il lavoratore posto illegittimamente in cassa integrazione

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro - ordinanza N. 10267 del 16 Aprile 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 10267 del 16 aprile 2024**, ha affermato che **l'illegittima collocazione del lavoratore in cassa integrazione**, e la conseguente inattività dello stesso, **creano** al dipendente **un danno alla professionalità che deve essere ristorato anche in via equitativa**.

La pronuncia in parola ha riguardato il ricorso sollevato dalla lavoratrice e volto ad ottenere il risarcimento del danno alla professionalità per tutto il periodo di illegittima sospensione in CIG.

La Corte d'Appello accoglieva la predetta domanda, riconoscendo alla ricorrente, in via equitativa, una somma pari al 30% della retribuzione mensile netta.

La Cassazione, nel confermare la pronuncia di merito, ha rilevato, preliminarmente, che la lavoratrice illegittimamente posta in CIG, oltre all'integrazione della retribuzione, ha diritto a vedersi riconosciuto un separato risarcimento per danno alla professionalità. Invero, l'esistenza di detto danno deriva direttamente dalla inattività forzata, dato che l'impossibilità di svolgere la prestazione professionale crea una doppia lesione.

In particolare, secondo i Giudici di legittimità, una tale situazione, da un lato, lede all'immagine professionale e, dall'altro, cagiona il depauperamento del patrimonio professionale, rendendo, conseguentemente, più difficile la ricollocabilità del dipendente sul mercato del lavoro.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto dalla società e confermato la debenza del risarcimento del danno richiesto dalla lavoratrice.

La dichiarazione dei redditi risulta emendabile anche in sede di contenzioso

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria - Ordinanza N. 13408 del 15 Maggio 2024

La Corte di Cassazione, con l'**ordinanza n° 13408 del 15 maggio 2024**, sancisce un importante principio di tutela del contribuente in relazione alla possibilità di poter rettificare gli errori commessi in fase di compilazione e presentazione della dichiarazione dei redditi, anche oltre i termini fissati dall'art. 2 del DPR 322/1998. Nel caso specifico, un contribuente aveva proceduto alla presentazione di una dichiarazione integrativa nell'anno 2012 al fine di poter fruire di una detassazione (c.d. "Tremonti ambientale" di cui all'art. 6 della L. 388/2000) riferita ad investimenti effettuati nell'anno 2008, adducendo la motivazione che solamente in relazione a successive disposizioni di legge (che avevano chiarito i criteri di cumulabilità con altre disposizioni agevolative) aveva potuto accertare di averne spettanza. La Corte ha precisato (ribadendo la validità dei precedenti orientamenti) che la dichiarazione dei redditi rappresenta una "dichiarazione di scienza" e pertanto come tale può essere modificata in presenza di errori che potrebbero esporre il contribuente ad un gravame fiscale superiore a quanto effettivamente dovuto. Ciò anche in conformità e nel rispetto dei principi costituzionali della capacità contributiva (art. 53 Cost.) e del buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (art. 97 Cost.).

In tale ottica **la possibilità di emendare o ritrattare la dichiarazione dei redditi deve essere sempre riconosciuta**, anche in sede di giudizio, **purché il ricorrente sia in grado di documentare gli errori commessi e l'incidenza degli stessi nella determinazione del tributo.**

L'accesso al regime della "cedolare secca" va verificato sulla base dei requisiti soggettivi del locatore e non anche su quelli del conduttore

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria - Sentenza N. 12395 del 7 Maggio 2024

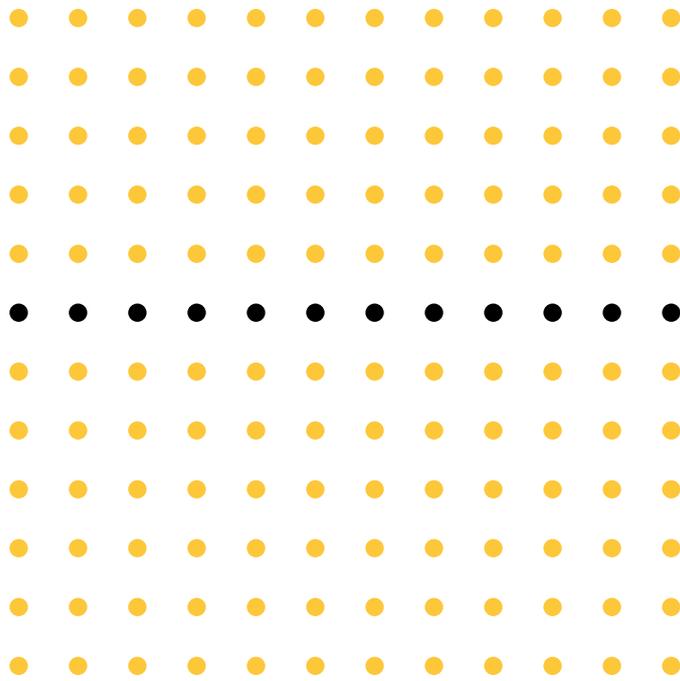
La Corte di Cassazione, con la **sentenza n° 12395 del 7 maggio 2024** sconfessa totalmente l'Agenzia delle Entrate che, in proprio documento di prassi (circolare 26/E del 1/6/2011), aveva fornito una interpretazione restrittiva dell'applicazione del regime fiscale della c.d. "cedolare secca".

Un contribuente, che ha dovuto difendere le proprie tesi fino al terzo grado di giudizio, si era visto disconoscere l'applicazione della cedolare secca, e conseguentemente accertare l'integrale omesso versamento di imposta di registro, in relazione alla locazione di un immobile ad uso abitativo concessa a favore di un soggetto esercente attività professionale.

La Corte Suprema ha precisato che la norma che esclude dall'applicazione del regime agevolato le locazioni effettuate dai soggetti che agiscono nell'esercizio di una attività d'impresa, arte o professione (art. 3, c.6, D.Lgs. 23/2011) sia riferibile esclusivamente alle condizioni soggettive del locatore e non anche a quelle del conduttore, non avendo quest'ultimo possibilità di influire sull'esercizio dell'opzione.

Le caratteristiche soggettive del conduttore pertanto risultano del tutto irrilevanti ancorché il contratto sia stipulato per ragioni evidentemente legate all'attività professionale dello stesso (che nello specifico aveva adibito l'immobile locato ad alloggio dei propri dipendenti).

La censura della Cassazione non si limita all'accertamento in discussione, ma all'arbitraria interpretazione restrittiva riportata nella circolare, evidenziando, nella propria pronuncia, che **l'Amministrazione Finanziaria non ha poteri discrezionali nella determinazione delle imposte** e che, come ormai ampiamente ribadito, i documenti di prassi ministeriale non costituiscono in alcun modo fonte di diritto ma mero atto interno di indirizzo ai propri uffici dipendenti (che peraltro sono anche liberi di disattenderlo).



NEWSLETTER

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

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

Ordine dei Consulenti del Lavoro
di Napoli

