



NEWSLETTER

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

OTTOBRE 2024

n. 10



- Asse.Co., il contributo dei Consulenti del Lavoro per un mercato del lavoro più legale, etico e sicuro
- Diffida amministrativa e potere di disposizione nelle ispezioni sul lavoro
- Compensazioni su modello 770 e altre novità fiscali di periodo

NEWSLETTER

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

n. 10

OTTOBRE 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

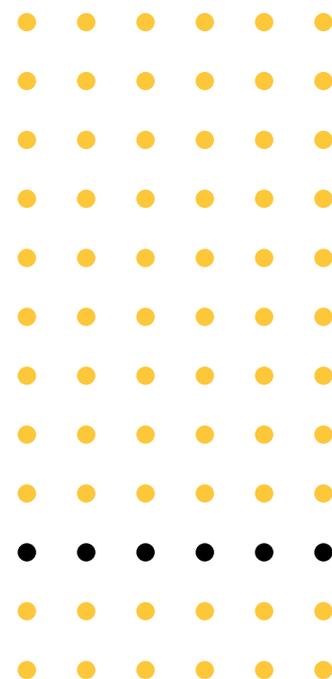
Con la collaborazione di



Associazione Giovani
Consulenti del Lavoro
Napoli

Progetto e realizzazione grafica

TeleConsul Editore SpA



SOMMARIO

SCENARIO

- 6 Asse.Co. non solo certificazione tecnica, ma anche simbolo di impegno verso un mercato del lavoro etico, legale e sicuro

Francesco Duraccio

NOVITÀ DEL PERIODO

- 11 I.N.P.S.

- 13 I.N.A.I.L.

- 14 I.N.L.

- 15 AGENZIA DELLE ENTRATE

LAVORO E PREVIDENZA

- 17 Luci ed ombre delle disposizioni, ex art. 14 del D. Lgs. 124/2004, impartite da personale ispettivo dell'INL

Francesco Capaccio

- 21 Costituita la task force "Lavoro sommerso"

Pasquale Assisi

- 24 Decreto semplificazioni controlli e nuova diffida amministrativa: l'elenco delle violazioni sanabili nelle indicazioni dell'INL

Giuseppe Gentile

- 28 Nuovo regime sanzionatorio per somministrazione, appalto e distacco illeciti: chiarimenti dell'INL

Anna Pane

- 32 Il trattamento economico-normativo dei lavoratori negli appalti privati: estesa ex lege ed erga omnes l'efficacia dei contratti collettivi?

Pierluigi Lanzarotti

- 35 La Responsabilità solidale negli appalti - Retributiva e contributiva

Ivo Amodio

- 38 La patente a crediti per lavorare sui cantieri edili: disciplina, requisiti e obblighi

Ettore Franzoni

- 41 Agevolazioni contributive. Il punto

Monica Schiano

FISCO E TRIBUTI

- 52 Il visto di conformità per l'utilizzo di crediti in compensazione orizzontale: l'obbligo, gli esoneri, i controlli sulla corretta applicazione ed il regime sanzionatorio

Pietro Di Nono

- 55 MOD.770/2024 - Dichiarazione dei sostituti d'imposta e degli intermediari relativa all'anno 2023

Carla Napoletano

- 59 Maxideduzione costo del personale per i neoassunti: uno sguardo d'insieme

Luigi Carbonelli

SOMMARIO

FISCO E TRIBUTI

- 63 La nuova modalità di regolarizzazione dell'omessa o irregolare fatturazione da parte del cedente/prestatore

Massimiliano De Bonis

PROFESSIONAL-MENTE

- 69 Qi, Qe: scopriamo insieme l'intelligenza emotiva

Simona Letizia Ilardo

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

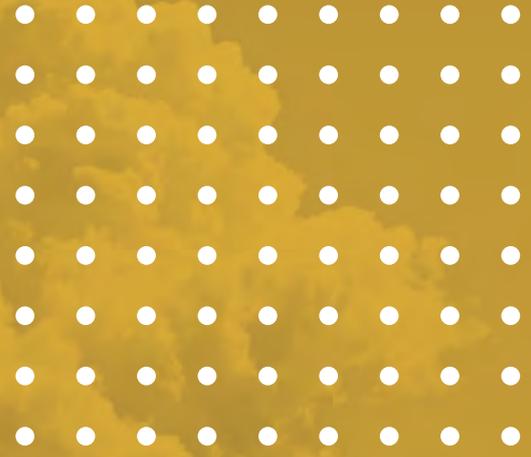
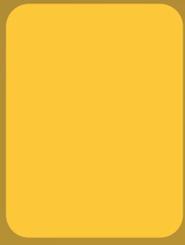
- 75 Repechage limitato alle posizioni compatibili con il bagaglio professionale del licenziato
-

- 76 Il diritto di precedenza è esercitabile anche in costanza di rapporto
-

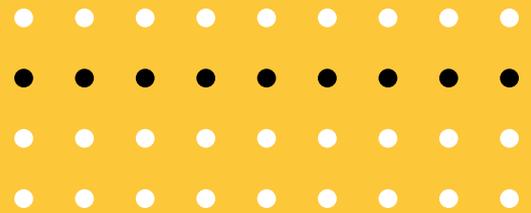
- 77 Illegittimo il licenziamento se il dipendente è stato indotto in errore per il superamento del periodo di comporto
-

- 78 Il contribuente è responsabile delle condotte e degli errori ascrivibili al proprio consulente fiscale se non ha correttamente vigilato sull'operato dello stesso
-

- 79 L'Iva erroneamente applicata su operazioni esenti non può essere detratta
-



SCENARIO



n. 10 - OTTOBRE 2024

NEWSLETTER

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

Asse.Co. non solo certificazione tecnica, ma anche simbolo di impegno verso un mercato del lavoro etico, legale e sicuro

L'Asse.Co. rappresenta una straordinaria opportunità per i Consulenti del Lavoro e, al tempo stesso, un contributo essenziale per promuovere un mercato del lavoro più legale, etico e sicuro. In Campania è valorizzato dal "Protocollo per la promozione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro e dell'occupazione di qualità" del 30 aprile 2024.

Francesco Duraccio

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Introdotta nel 2016 grazie a un accordo tra il Ministero del Lavoro e il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e poi successivamente rinnovato con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, l'**Asse.Co. (Asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro)** è una certificazione che attesta la regolarità delle imprese nella gestione dei rapporti di lavoro, con particolare riguardo agli obblighi retributivi e contributivi. Questa certificazione mira a sviluppare una cultura della legalità all'interno del mondo del lavoro, fornendo alle imprese uno strumento efficace per dimostrare il rispetto della normativa vigente.

Un'opportunità professionale per i Consulenti del Lavoro

Il ruolo dei Consulenti del Lavoro è centrale nel processo di rilascio dell'Asse.co. Infatti, solo i Consulenti adeguatamente formati e abilitati possono ricoprire il ruolo di "**Consulenti Asseveratori**", una funzione che aggiunge prestigio e responsabilità alla professione. Questo processo, in cui i Consulenti del Lavoro giocano un ruolo di garante, è un'opportunità per ampliare il proprio bacino di clienti e incrementare la loro professionalità, coniugando le competenze tecniche a un'etica del lavoro improntata sulla legalità. I Consulenti che desiderano svolgere questa attività **devono frequentare corsi di abilitazione**. La Fondazione Studi ne organizza numerosi in modalità remota come quello dello scorso 20 settembre o quello già calendariz-

zato per il prossimo 31 ottobre. Per soddisfare le numerose richieste e l'esigenza di avere sul territorio campano un numero adeguato di asseveratori, il nostro CPO sta organizzando un corso di abilitazione in presenza che si terrà nel mese di novembre a Napoli. Il procedimento di asseverazione ha un costo per le imprese, rappresentato dai **Diritti di Segreteria**, predeterminati e crescenti in proporzione al numero dei lavoratori impiegati, ed il **compenso professionale per il Consulente del Lavoro** Asseveratore che rimane di pertinenza delle parti e sarà dalle stesse definito.

I vantaggi dell'Asse.Co. per le imprese

L'asseverazione non è obbligatoria per le aziende, ma costituisce un'opzione facoltativa che offre importanti vantaggi. Le imprese che ottengono l'Asse.co. dimostrano un alto livello di conformità alle normative sul lavoro, migliorando la loro reputazione e riducendo il rischio di ispezioni e sanzioni. Innanzitutto, le imprese asseverate tendono a essere meno soggette a ispezioni da parte degli organi di vigilanza, essendo inserite in una specifica **"white list"** da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, sebbene rimanga sempre la possibilità di controlli a campione o in seguito a segnalazioni specifiche. Inoltre, l'Asse.co. può essere utilizzata come **criterio di valutazione negli appalti privati**, permettendo alle imprese di dimostrare la loro regolarità e di migliorare le loro chance di partecipazione a bandi e gare.

Un esempio concreto di come l'Asse.co. possa portare vantaggi è il protocol-

lo sottoscritto dalla Regione Campania ed il partenariato economico e sociale, **"Protocollo per la promozione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro e dell'occupazione di qualità" del 30 aprile 2024**, alla cui stesura abbiamo contribuito come componenti del tavolo di partenariato. Le imprese, per aderire al protocollo ed essere iscritte nella relativa **"lista di merito"** devono infatti essere in possesso del DURC da almeno 2 anni, del DURF per i casi previsti, della certificazione della parità di genere, della certificazione INAIL attestante il calcolo del Rating di Sinistrosità e Prevenzione (RSP) ed appunto dell'Asse.co. .

L'adesione al protocollo, oltre essere un evidente segno distintivo di una impresa che opera nella legalità e che contribuisce a migliorare la qualità dell'occupazione e la sicurezza del lavoro in Campania, consente di accedere a incentivi economici significativi. Infatti, **Regione Campania si è impegnata a prevedere specifiche premialità all'interno dei bandi regionali finalizzati ad erogare incentivi e finanziamenti alle imprese, in favore delle imprese che aderiscano al Protocollo, iscrivendosi all'elenco di merito.**

Regione Campania, onorando l'impegno assunto, nel primo bando utile, **"Fondo regionale per la Crescita – II edizione"** ha inserito tra i criteri di premialità, quello che dà diritto al maggior numero di punti, ben 5, appunto **l'adesione al "Protocollo per la promozione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro e dell'occupazione di qualità" per aderire al quale è necessaria l'Asse.Co.**

Le procedure e le responsabilità

Il processo di rilascio dell'Asse.co. prevede che il datore di lavoro presenti un'istanza tramite un Consulente del Lavoro abilitato. A supporto dell'istanza devono essere fornite **due dichiarazioni di responsabilità: una rilasciata dal datore di lavoro**, che attesta l'assenza di violazioni in materia di lavoro minorile, lavoro nero, sicurezza sul lavoro e altre aree cruciali; **l'altra dal Consulente del Lavoro**, che certifica il rispetto della contrattazione collettiva e la sussistenza di altri requisiti di regolarità contributiva.

Le verifiche effettuate dal Consulente del Lavoro sono fondamentali, poiché garantiscono che le aziende siano effettivamente in regola con gli obblighi normativi. Tuttavia, la responsabilità è condivisa: nel caso di dichiarazioni false, sia il datore di lavoro che il consulente **possono incorrere in sanzioni penali**, ognuno rispondendo personalmente delle proprie affermazioni.

L'istanza è istruita da un "**Comitato asseveratore**" istituito presso il **Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro** che è il soggetto che rilascia l'asseverazione.

L'asseverazione ha una **validità annuale**, e il consulente del lavoro deve verificare periodicamente il mantenimento dei requisiti per il suo rinnovo. In caso di perdita di conformità, è tenuto a informare immediatamente il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

Contributo per un mondo del lavoro più legale e sicuro

La diffusione dell'Asse.Co. rappresenta non solo un'opportunità professionale

per i Consulenti del Lavoro, ma anche un importante passo avanti verso un mercato del lavoro più trasparente e sicuro. Grazie alla certificazione, le imprese possono dimostrare la loro conformità alle normative vigenti, contribuendo alla riduzione del lavoro nero, alla tutela dei diritti dei lavoratori e al miglioramento delle condizioni di lavoro.

Inoltre, la possibilità di rendere pubblica l'asseverazione, consultabile sui siti del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e Ispettorato del Lavoro, rappresenta un ulteriore strumento di trasparenza, utile non solo agli organi di controllo, ma anche ai partner commerciali e ai clienti delle imprese.

L'Asse.co. quindi non è solo una certificazione tecnica, ma anche un simbolo di impegno verso un mercato del lavoro etico, legale e sicuro. Per i consulenti del lavoro, rappresenta una preziosa opportunità per accrescere le proprie competenze e per posizionarsi come figure chiave nella promozione della legalità nel mondo del lavoro. Per le imprese, ottenere l'Asse.Co. significa poter contare su un marchio di regolarità che facilita i rapporti con le istituzioni, riduce il rischio di ispezioni e apre la strada a nuovi vantaggi economici e commerciali.

Nel prossimo futuro ci sarà una sempre maggiore richiesta di asseverazione, abbiamo quindi l'obbligo di non farci trovare impreparati rispetto ad uno strumento che rappresenta una nostra esclusiva. **Il consiglio, pertanto, per i colleghi interessati è quello di abilitarsi ad essere asseveratore partecipando agli specifici corsi, oppure di avviare collaborazioni con colleghi che hanno già sposato il progetto.**

CDLNA

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

17 OTTOBRE 2024

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

DIFFIDA AMMINISTRATIVA E POTERE DI DISPOSIZIONE NELLE ISPEZIONI SUL LAVORO

COMPENSAZIONI SU MODELLO 770 E ALTRE NOVITA' FISCALI DI PERIODO

NUOVO REGIME DEGLI APPALTI: ASPETTI OPERATIVI, PARITÀ
RETRIBUTIVA, REGIME DI SOLIDARIETÀ E APPARATO SANZIONATORIO

INTERVENGONO

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO Napoli</i>
Pasquale Assisi	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Pietro Di Nono	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Giuseppe Patania	<i>Direttore Direzione Interregionale del Lavoro del Sud</i>
Giuseppe Cantisano	<i>Direttore Ispettorato Lavoro Area Metropolitana Napoli</i>
Giuseppe Gentile	<i>Docente Diritto del Lavoro Uni. Federico II</i>
Ivo Amodio	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Luigi Carbonelli	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Pierluigi Lanzarotti	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Carla Napoletano	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Anna Pane	<i>Centro Studi CDLNA</i>

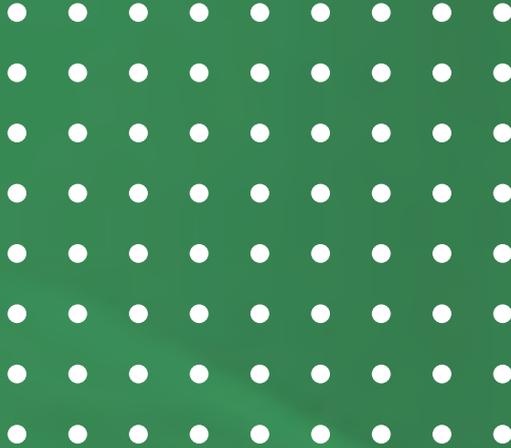
CONGRESS HALL RAMADA NAPLES

Via G. Ferraris 40, Napoli



con la partecipazione di

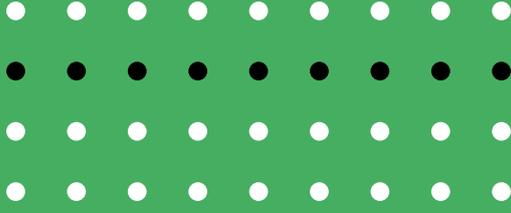




NOVITÀ DEL PERIODO



n. 10 - OTTOBRE 2024



NEWSLETTER

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

I.N.P.S.

Messaggio 26 settembre 2024, n. 3189

L'INPS comunica l'emissione degli avvisi bonari relativi alle rate riguardanti la contribuzione fissa con scadenza nei mesi di **febbraio e maggio 2024**, per i lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni degli Artigiani e Commercianti. Gli Avvisi Bonari sono a disposizione del contribuente all'interno del "Cassetto previdenziale Artigiani e Commercianti" (cfr. il messaggio n. 5769/2012) al seguente percorso: "Cassetto Previdenziale per Artigiani e Commercianti" > "Posizione Assicurativa" > "Avvisi Bonari".

Messaggio 26 settembre 2024, n. 3188

L'INPS comunica l'emissione degli avvisi bonari relativi alla Gestione contributiva agricoli. Gli Avvisi Bonari saranno resi disponibili all'interno del "Cassetto Previdenziale del Contribuente", sezione "Dati Complementari" > "Lista Avvisi Bonari" sia per i coltivatori diretti, coloni mezzadri e imprenditori agricoli professionali, che per le aziende assuntrici di manodopera agricola.

Messaggio 26 settembre 2024, n. 3172

L'INPS comunica il rilascio, all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" presente sul sito istituzionale, del modulo di richiesta dell'esonero contributivo per le assunzioni di lavoratori precedentemente occupati presso Alitalia – Società aerea italiana S.p.a. e Alitalia Cityliner S.p.a. ai sensi dell'articolo 12, comma 6, del D.l. n° 104/2023, convertito, con modificazioni, dalla legge n° 136/2023. Rinvia, inoltre, alla circolare n° 47/2024 per la disciplina di dettaglio.

Messaggio 25 settembre 2024, n. 3158

L'INPS comunica il rilascio del nuovo servizio di presentazione, attraverso la piattaforma "OMNIA IS" della domanda di assegno di integrazione salariale erogato dal Fondo di solidarietà per il settore marittimo - SOLIMARE.

Messaggio 19 settembre 2024, n. 3077

L'INPS fornisce indicazioni circa l'obbligo per i titolari di pensione con decorrenza compresa entro l'anno 2023, soggetti al divieto di cumulo parziale della pensione con i redditi di lavoro autonomo, di dichiarare entro il 31/10/2024 i redditi da lavoro autonomo conseguiti nell'anno 2023. Chiarisce altresì le ipotesi di esclusione dal suddetto obbligo.

Circolare 16 settembre 2024, n. 89

L'istituto comunica la variazione, a decorrere dal 18/09/2024, del tasso di interesse per dilazione e differimento dei debiti contributivi nonché delle somme aggiuntive per omesso o tardato versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Messaggio 13 settembre 2024, n. 3025

L'istituto comunica il rilascio della funzionalità per la gestione delle deleghe per il lavoro domestico a favore delle agenzie per il lavoro autorizzate all'attività di intermediazione.

Messaggio 12 settembre 2024, n. 3013

L'istituto comunica che il pagamento della contribuzione dovuta dai datori di lavoro agricoli operanti nelle zone agricole di cui all'allegato 1 al D.l. 61/2023, in scadenza il 16/09/2024, può essere effettuato senza aggravio di sanzioni civili fino al 31/12/2024.

I.N.A.I.L.

Circolare 20 settembre 2024, n. 28

L'Istituto comunica la variazione a decorrere dal 18/09/2024 del tasso di interesse per la rateazione dei debiti per premi assicurativi ed accessori nonché quello per la determinazione delle sanzioni civili.

Circolare 16 settembre 2024, n. 27

L'Istituto rende noto l'aggiornamento, con decorrenza 1° luglio 2024, delle retribuzioni convenzionali annue e la conseguente rivalutazione delle prestazioni economiche a favore della categoria dei tecnici sanitari autonomi di radiologia medica e degli allievi dei corsi per malattie e lesioni causate dall'azione dei raggi X delle sostanze radioattive.

Circolare 16 settembre 2024, n. 26

L'Istituto rende noto l'aggiornamento, con decorrenza 1° luglio 2024, della rivalutazione annuale applicabile agli importi degli indennizzi del danno biologico.

Circolare 16 settembre 2024, n. 25

L'Istituto con riferimento alle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale dei settori industria, navigazione, agricoltura e medici esposti a radiazioni ionizzanti, comunica la rivalutazione annuale con decorrenza 1° luglio 2024, illustrando i riferimenti retributivi per procedere alla prima liquidazione delle prestazioni e alla riliquidazione delle prestazioni in corso, nonché le istruzioni operative ai fini della riliquidazione.

Circolare 03 settembre 2024, n. 23

L'Istituto con riferimento alle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale dei settori industria, navigazione, agricoltura e medici esposti a radiazioni ionizzanti, comunica la rivalutazione annuale con decorrenza 1° luglio 2024, illustrando i riferimenti retributivi per procedere alla prima liquidazione delle prestazioni e alla riliquidazione delle prestazioni in corso, nonché le istruzioni operative ai fini della riliquidazione.

I.N.L.

Circolare n. 4/2024 - Disciplina della “patente a crediti” nei cantieri

Dopo l'avvenuta pubblicazione del Regolamento di attuazione della nuova disciplina della “patente a crediti” anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato una prima circolare di commento. Prevista una fase transitoria fino al 31 ottobre 2024, tramite l'invio di una PEC all'INL. Il portale per effettuare la richiesta di rilascio della patente a crediti sarà attivo, sul sito dell'Ispettorato nazionale del lavoro, dal 1° ottobre 2024. L'accesso sarà possibile attraverso SPID personale o CIE.

Nota n.6774 del 17 settembre - Le violazioni soggette a diffida amministrativa

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), con nota n. 6774 del 17 settembre 2024, facendo seguito alla nota prot. n. 1357 del 31 luglio 2024, ha fornito, in calce alla nota stessa, l'elenco delle violazioni che, sulla base del dettato normativo, si ritengono assoggettabili alla nuova diffida amministrativa disciplinata dagli artt. 1 e 6 del Decreto Legislativo n. 103/2024.

AGENZIA DELLE ENTRATE

Circolare 18/E

Concordato Preventivo Biennale: chiarimenti e risposte a quesiti

Il Concordato Preventivo Biennale prende il via con la stagione dei dichiarativi in scadenza al 31 ottobre: con la pubblicazione della circolare 18/E l'Agenzia delle Entrate fornisce ulteriori chiarimenti, anche tramite il sistema delle FAQ, alle caratteristiche dell'istituto, alle modalità di applicazione e di adesione da effettuare all'interno delle dichiarazioni reddituali.

Interpello 181/2024

Criptovalute, criptoattività e Quadro RW: un caso pratico

L'interpello 181/2024 dell'Agenzia delle Entrate tratta degli obblighi dichiarativi e di pagamento dell'IVAFE e dell'IVIE nel caso in cui un contribuente detenga criptovalute o criptoattività presso conti correnti esteri. Precisa anche che, nel caso in cui la Società che gestisce tali attività non utilizzi conti correnti esteri, andrà indicata la detenzione esclusivamente ai fini del monitoraggio fiscale barando l'apposita casella.

Comunicato stampa del 9 settembre 2024

Ade: Modello di comunicazione integrativa per Credito d'imposta per investimenti Zes unica

L'Agenzia delle Entrate informa che è stato approvato il nuovo modello per trasmettere la comunicazione integrativa relativa al tax credit "Zona economica speciale per il Mezzogiorno", prevista dal DL 113/2024, il quale sarà reso disponibile sul sito internet dell'Agenzia e dovrà essere trasmesso esclusivamente in modalità telematica, utilizzando il software "ZES UNICA INTEGRATIVA". Nel caso in cui l'invio sia effettuato entro i termini (dal 18 novembre al 2 dicembre 2024) e nei quattro giorni precedenti, ma sia stato scartato dal sistema telematico, sarà considerato tempestivo purché ritrasmesso entro i cinque giorni solari successivi al termine indicato.



LAVORO E PREVIDENZA

n. 10 - OTTOBRE 2024

NEWSLETTER

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

Luci ed ombre delle disposizioni, ex art. 14 del D. Lgs. 124/2004, impartite da personale ispettivo dell'INL

L'articolo esamina il potere di disposizione del personale INL, di cui all'art. 14 del D. Lgs. 124/2004, alla luce della prassi amministrativa e della recente sentenza del Cons. St. n° 2778 del 21 marzo 2024.

 **Francesco Capaccio**

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

L'art. 14, c. 1, del D. Lgs. 124/2004 prevede¹ che *il personale ispettivo dell'ispettorato nazionale del lavoro può adottare nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative.*

I caratteri morfologici dell'istituto in commento, dunque, sono essenzialmente quattro:

- **Discrezionalità:** la norma, infatti, prevede che il personale ispettivo può (non deve). È, pertanto, espressione del tipico carattere discrezionale della P.A., il cui controllo è soggetto — già (solo) per questo — al Giudice amministrativo;
- **Provvedimento:** soggetto, conse-

guentemente, alle previsioni di cui alla l. 241/90, ulteriore ragione per individuarne la giurisdizione amministrativa;

- **Esecutività immediata:** anche in caso di esperimento del ricorso al Direttore dell'ITL, come *melius infra* precisato.
- La presenza di "irregolarità" in materia di lavoro e legislazione sociale "non già soggette a sanzioni penali o amministrative".

L'INL, con la **circ. n° 5** del 30 settembre 2020, ha esplicitato il *provvedimento di disposizione*, alla luce della novella legislativa del 2020, rimarcando la sua **autonomia ed indipendenza rispetto al potere di disposizione** di cui agli artt. 10 e 11 del D.P.R. 520/1955, già applicato — in particolare — nel campo delle verifiche in materia di salute e sicurezza.

1 All'esito delle modifiche di cui all'art. 12-bis, c. 3, lettera b) del D.L. 76/2020, convertito da l. 120/2020. La precedente formulazione prevedeva le disposizioni impartite dal *personale ispettivo in materia di lavoro e di legislazione sociale, nell'ambito dell'applicazione delle norme per cui sia attribuito dalle singole disposizioni di legge un apprezzamento discrezionale, sono esecutive.*

Con la richiamata circ., l'INL delinea anche il perimetro applicativo del provvedimento in questione, precisando che il nuovo articolato normativo, nell'attribuire tale potere/facoltà al (solo) personale ispettivo dell'INL², si prefigge di far rispettare quelle norme (di legge, c.d. "imperfette"³, sia quelle del contratto collettivo applicato anche di fatto dal datore di lavoro) che siano sprovviste di un presidio sanzionatorio. Viene esclusa, per l'effetto, l'applicazione della disposizione con riferimento agli obblighi scaturenti — in via esclusiva — dalla volontà negoziale delle parti, non derivanti dalla legge o da previsioni collettive, fermo restando che, qualora tali obblighi abbiano natura patrimoniale, sussiste sempre la possibilità di ricorrere alla conciliazione monocratica o alla diffida accertativa per crediti patrimoniali.

Infine, con la circ. *de qua*, l'Ispettorato ha precisato ancora che qualora nel corso dell'attività di vigilanza emergano inosservanze di leggi o contrattuali di natura patrimoniale, al fine di economizzare i tempi dell'accertamento, il personale ispettivo potrà valutare la possibilità di emanare una disposizione, **in particolare quando tali inosservanze riguardino il trattamento di una pluralità di lavoratori.**

Con successiva **lettera-circolare n°**

4539 del 15 dicembre **2020**, lo stesso INL ha esemplificato una serie di casistiche, riportate **in allegato** al documento di prassi, al verificarsi delle quali il personale ispettivo è facoltizzato ad adottare il provvedimento *de quo*⁴, (ri) precisando⁵, nel contempo, che le irregolarità riscontrate possano essere individuate anche con **riferimento al CCNL applicato, anche di fatto, dal datore di lavoro e in relazione alla (sola) parte normativa ed economica del CCNL**; donde, **deve escludersi**, fatte salve le ipotesi già valutate positivamente e riportate in allegato, **il riferimento alla parte obbligatoria** dei CCNL. (cfr. circ. INL nn. 9/2019 e 2/2020).

In definitiva, è possibile concludere che il *provvedimento di disposizione* si sostanzia, di fatto, in un **obbligo di fare** impartito al datore di lavoro e **finalizzato a fornire al lavoratore una effettiva tutela**, soggetto, in caso di inottemperanza, anche per effetto del ricorso ad Direttore dell'ITL⁶, ad una sanzione amministrativa da € 500,00 ad € 3.000,00, per la cui irrogazione non trova applicazione la diffida ex art. 13, c. 2, del D. Lgs. 124/2004.

Il caso esaminato dal Cons. Stato – sentenza n° 2778/2024.

La vicenda in esame ha riguardato il provvedimento di disposizione, adot-

2 Con ciò differenziando quanto previsto nella precedente formulazione della norma in cui si faceva riferimento al "personale ispettivo".

3 Dotate, cioè, del solo *precetto*, ma sprovviste della *sanzione*.

4 Per un elenco dettagliato, si veda l'allegato

5 Già la circ. 5/2020 aveva precisato che fra le irregolarità potessero rientrare anche quelle derivanti dal mancato rispetto della contrattazione collettiva.

6 Infatti, avverso la disposizione, come previsto nel c. 2, è ammesso **ricorso, entro quindici giorni**, al direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, **il quale decide entro i successivi quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.**

tato dall'ITL di Udine-Pordenone, con il quale si disponeva l'obbligo datoriale di procedere ad inquadrare alcuni dipendenti ad altro (superiore) livello di inquadramento rispetto a quello assegnato dal datore.

Il Patronato, datore di lavoro, impugnava il predetto provvedimento innanzi al TAR Friuli-Venezia Giulia, Sez. I- Trieste, per i seguenti motivi:

- violazione art. 14 l. 689/81, in combinato disposto con l'art. 2 l. 241/90 e art. 24 Cost, per avere l'ITL adottato con verbale di disposizione oltre il termine dei 90 gg. previsto dalla norma del 1981⁷;
- violazione dell'art. 3 l. 241/90 per l'assenza di adeguata motivazione e di puntuale indicazione delle fonti di prova;
- eccesso di potere per aver disposto il maggior inquadramento all'esito di una erronea ed arbitraria applicazione delle norme del CCNL.

Il **Tar**, con la **sentenza n° 155** del 18.05.2021, **accoglieva i motivi di ricorso** e, pertanto, annullava i verbali di disposizione opposti.

In sostanza, il TAR, a sostegno della decisione assunta, è partito da una (più che condivisibile) considerazione di ordine pratico, prima ancora che giuridico: infatti, il lavoratore, nel caso della disposizione ex art. 14, non troverebbe una adeguata tutela qualora il datore persistesse nell'inottemperanza e decidesse, per l'effetto, di assoggettarsi alla sanzione, con la conseguenza che

il dipendente si troverebbe a dover agire di fronte al Giudice del Lavoro⁸. Ciò, dunque, provocherebbe una sovrapposizione di attività processuali sul medesimo oggetto.

Da un punto di vista eminentemente giuridico, invece, il TAR ha precisato che la disposizione ha come oggetto *irregolarità* per le quali non vi sia una sanzione penale o amministrativa, donde il perimetro della *irregolarità* deve rimanere circoscritto alle disposizioni penali o amministrative, con esclusione di quelle contrattuali; l'assunto sembrerebbe ulteriormente corroborato dall'art. 13 del D. Lgs. 124/2004, laddove — *ex adverso* — il legislatore, in ossequio al principio *ubi lex voluit dixit*, espressamente ha incluso le violazioni del CCNL.

Il **Cons. St.** — Sez. III —, adito dall'INL, invece, con la **sentenza n° 2778** del 21.03.2024, pur confermando la sentenza del Tar quanto all'annullamento delle disposizioni, **ribalta** la motivazione del *decisum*, precisando che **l'art. 14 non ha inteso introdurre una limitazione alla propria applicazione** nelle ipotesi in cui al lavoratore abbia una specifica forma di tutela (*id*: art. 2103 c.c.), donde **anche la violazione dei contratti collettivi**, che — in ogni caso — determina una *irregolarità*, **assume una connotazione pubblicistica** da meritare attenzione a livello amministrativo anche **indipendentemente dalle reazioni e iniziative civilistiche** dei singoli lavoratori interessati.

⁷ L'accertamento era, infatti, iniziato nel mese di luglio 2020 ed il verbale di disposizione era stato notificato il 02.03.2021.

⁸ Infatti, l'art. 2103 c.c. prevede che nel caso di *assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta*....

Quanto alla violazione dell'art. 2 della l. 241/90, il Cons. St. conferma la natura ordinatoria del termine edittale di 30 giorni (c. 2), salva differente qualificazione della legge o della giurisprudenza, circostanza del tutto mancanti nel procedimento ex art. 14 del D. Lgs. 124/2004.

Infine, in ordine al vizio di motivazione, ex art. 3 l. 241/90, il Cons. St. ha precisato che il **provvedimento di disposizione era motivato ob relationem** con il richiamo alla documentazione di lavoro e alle dichiarazioni acquisite precisando che tale richiamo, giustificato anche da esigenze di economia e celerità procedimentali, risulta sufficiente ad integrare una corretta motivazione. In ordine, tuttavia, a tale punto, viene precisato che **condizione indefettibile** di tale operazione **è che i documenti e gli atti siano espressamente menzionati nel provvedimento siano resi accessibili al privato**, in modo da consentirgli di prenderne visione anche in ossequio alla normativa che regola il diritto di accesso ai documenti amministrativi.

Pertanto, *in nuce*, accoglie tale motivo del controricorso datoriale, rilevando che, nel provvedimento di disposizione, l'INL si era limitato ad un generico riferimento alle *a dichiarazioni rese, senza riportare ulteriori specificazioni e senza, dunque, consentire di capire le ragioni che hanno portato a ritenere erroneo l'inquadramento del personale. Inoltre, non risultava dalla documentazione richiamata una sufficiente istruttoria in ordine a tut-*

te le attività svolte dai lavoratori che avrebbe dovuto consentire di verificare l'effettivo corretto inquadramento.

Conclusioni – spunti riflessivi

La sentenza del Cons. St., pur condivisibile quanto alla necessità dell'obbligo motivazionale del provvedimento di disposizione, si pone in contraddizione rispetto a statuizioni della giustizia amministrativa in materia di possibilità di accesso alle dichiarazioni rese dal personale dipendente durante l'accesso ispettivo⁹; parimenti, risulta assiomatica nell'affermare la inclusività fra le *irregolarità* di cui al precetto normativo anche il non corretto inquadramento contrattuale del lavoratore, concludendo anodinamente per la rilevanza pubblicistica di tale fattispecie, verosimilmente disattendendo la consolidata giurisprudenza nomofilattica¹⁰ in base alla quale l'attribuzione del differente superiore livello contrattuale è una valutazione di fatto e, quindi, di merito, che il Giudice naturale (*id*: quello del lavoro) deve condurre sulla base del c.d. "procedimento trifasico", accertamento — di fatto — precluso al Giudice amministrativo, investito solo *incidenter tantum* di tale ricognizione, senza evidentemente effetti pratici concreti per il lavoratore, costretto — *ex adverso* — ad intraprendere il differente e naturale rimedio giudiziario per ottenere *reale* soddisfazione, ciò in spregio — finanche — alla finalità richiamata dallo stesso Ispettorato con la lettera circ. 4539/2020.

9 Sentenza Cons. St. 4035/2013. Fra le ultime, in senso negativo all'accesso, TAR Puglia, Sez. II, sentenza 873/2024.

10 *Ex plurimis*, Corte di cassazione, Sez. Lavoro. ordinanza n° 2972 dell'8 febbraio 2021.

Costituita la *task force* "Lavoro sommerso"

Una breve disamina sulla composizione e sui compiti dell'unità operativa creata al fine di rendere l'attività di contrasto al lavoro sommerso più efficace ed efficiente.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con D.M. n. 50 del 28 marzo u.s., ha dato il via all'attività dell'apposita *task force* mirata ad ottimizzare le attività di **vigilanza in materia di lavoro sommerso** intervenendo al fine di favorire lo scambio di informazioni fra le varie Amministrazioni sia per rendere maggiormente efficaci le attività di contrasto alle irregolarità sia per limitare i fenomeni di duplicazione e sovrapposizione delle attività ispettive. Nello specifico con il provvedimento in esame viene illustrata la composizione dell'unità operativa "Lavoro sommerso" al cui vertice viene posto l'Ispettorato Nazionale del Lavoro al fine di coordinare le attività del MLPS, Ministero dell'interno, Ministero della salute, INPS, INAIL, AdE, GdF e Comando Carabinieri per la tutela del lavoro. Di volta in volta, in base alle specifiche esigenze ed alle peculiarità degli indirizzi da seguire, la *task force* potrà consultare altre Amministrazioni ed avvalersi del loro ausilio. A tal fine il D.M. n. 50/2024, all'art. 5, prevede la costituzione (anche) di **tavoli operativi**

interregionali che si riuniscono almeno ogni tre mesi al fine di assicurare l'operatività delle attività individuate e programmate a livello centrale ovvero mirate alla realizzazione di specifiche linee di intervento europee, nazionali e/o territoriali (ad esempio quelle previste dal **PNRR**).

In primis la *task force* interverrà per garantire il **coordinamento** fra i vari Organi istituzionali e, soprattutto, la **condivisione** dei dati provenienti dalle diverse fonti informative. Verranno così individuati i *target* aziendali da sottoporre all'attività di vigilanza di contrasto al lavoro sommerso e da inserire nella programmazione di accessi mirati. Assistiamo pertanto, come d'altronde già siamo abituati, ad **attività di intelligence preventiva all'accesso ispettivo** che non diventa più di tipo "casuale" ma essenzialmente (anche se non esclusivamente) programmato in base alle risultanze delle banche dati e dal confronto degli indici aziendali con quelli statistici, settoriali e per aree geografiche. **Una attività maggiormente selettiva che dovrebbe mi-**

gliorare i risultati finali avendo anche modo di intervenire nelle aree e nei settori dove si evidenziano le maggiori criticità in base ai dati in possesso delle Istituzioni coinvolte.

L'attività coordinata e condivisa del "gruppo di lavoro" dovrebbe portare, inoltre, ad **evitare la duplicazione di interventi ispettivi presso il medesimo soggetto** in virtù della "registrazione" ed elencazione dei soggetti destinatari di verifica.

Almeno trimestralmente il MLPS ed il Comitato nazionale per la prevenzione e il contrasto al lavoro sommerso saranno informati sull'andamento delle attività di vigilanza di cui agli artt. 2 e 3 del D.M. 50/2024 sia sotto il profilo delle eventuali difficoltà incontrate che delle criticità emerse in modo da poter individuare i necessari correttivi da apportare al fine del raggiungimento del *target* quantitativo e qualitativo da raggiungere in termini di accessi ispettivi da effettuare.

Di fondamentale importanza, al fine di meglio indirizzare le attività future, saranno i **report** trasmessi alla *task force* che consentiranno di definire criteri e modalità di campionamento e dimensionamento delle imprese da ispezionare sulla base dei dati disponibili e della loro variabilità settoriale e territoriale. Al contempo, sarà possibile verificare periodicamente le eventuali criticità emerse nel corso delle attività di accertamento e verifica per apportare i necessari aggiustamenti, ad esempio integrando le tipologie di banche dati da consultare ed incrociare coinvolgendo di volta in volta anche altre Amministrazioni sia centrali che territoriali. Nei tavoli interregionali di cui all'art. 5 del

D.M. potranno essere coinvolti anche i rappresentanti delle **parti sociali**.

Assistiamo pertanto ad una accelerata nella organizzazione e pianificazione delle attività ispettiva basata sempre più su una attività di *intelligence* preventiva che (ovviamente) non sostituirà del tutto l'ispezione tradizionale "casuale" ma renderà più incisiva l'attività di contrasto al sommerso. Come Operatori del settore siamo già avvezzi a tali modalità ispettive. Basti solo pensare alle attività poste in essere da alcuni anni dall'INPS all'interno del programma "**Frozen**" che, interrogando varie banche dati e vari indici di "rischio", segnala ipotesi di violazione e/o incongruenza bloccando ad origine i flussi telematici UniEmens fino a quando dalla verifica delle varie tipologie di dati (fatturati, movimentazioni bancarie, consumi elettrici, dimensioni e titolo di possesso di locali aziendali, giustificazione degli incrementi anomali di personale dipendente, verifica della veridicità di eventuali molteplici brevi rapporti di lavoro che consentono l'accesso a prestazioni previdenziali ecc ecc) non emerge la piena e trasparente liceità delle attività poste in essere. Stesso dicasi, sempre per fare un esempio pratico, per gli incroci fra dati contenuti nelle banche dati del Pubblico Registro Automobilistico e volume di affari/numero di autisti assunti presso aziende di autotrasporto. Ovvero andamento dei consumi elettrici in caso di richiesta di intervento degli ammortizzatori sociali (CIG).

Sicuramente è da accogliere positivamente che si intervenga per **coordinare ed ottimizzare le attività di controllo**

evitando che la medesima azienda sia oggetto di più interventi ispettivi in un breve arco temporale ovvero che aziende regolari vengano assoggettate ad attività di verifica che in ogni caso comportano

dispendio di tempo ed energie nel mentre attività palesemente irregolari restano ad operare indisturbate arrecando seri danni a chi cerca di competere rispettando le "regole del gioco".

Decreto semplificazioni controlli e nuova diffida amministrativa: l'elenco delle violazioni sanabili nelle indicazioni dell'INL

Tra le disposizioni del d.lgs. 12 luglio 2024, n. 103 (recante "Semplificazione dei controlli sulle attività economiche"), finalizzate alla razionalizzazione dei controlli sulle attività delle imprese e alla semplificazione dei relativi adempimenti amministrativi, viene riservato grande risalto ad una nuova strumentazione giuridica affidata al personale ispettivo: la c.d. diffida amministrativa per le violazioni sanabili, che consente di regolarizzare alcune infrazioni datoriali (accertate in sede ispettiva) prima della contestazione della violazione, evitando così la sanzione amministrativa.

Giuseppe Gentile

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

Con il D. Lgs. n. 103/2024, il legislatore ha introdotto nuove disposizioni destinate ad incidere sulle attività dell'Ispettorato del lavoro, sia per quanto concerne la programmazione della vigilanza, sia in termini di sanzionabilità di condotte che violano alcune disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

La diffida amministrativa

Tra di esse, la **diffida amministrativa** disciplinata dall'art. 6 si annovera, sicuramente, tra le novità di maggior impatto. Testualmente, viene de-

finita come *"l'invito contenuto nel verbale di ispezione rivolto dall'accertatore al trasgressore e agli altri soggetti di cui all'art. 6 della legge 24 novembre 1981 n. 689 prima della contestazione della violazione a sanare la stessa"* (art. 1, co. 2, lett. d).

Dunque, è un provvedimento di ravvedimento che il personale ispettivo utilizzerà — durante un accertamento già in corso — allo scopo di consentire al datore di lavoro di ripristinare il rispetto delle norme, senza elevare alcuna sanzione immediata.

I presupposti di applicabilità

L'art. 6 del D. Lgs. n. 103/2024 delinea i presupposti di applicabilità del nuovo istituto.

Viene sancito che, salvo che il fatto non costituisca reato, per le infrazioni che prevedono **una sanzione amministrativa pecuniaria non superiore nel massimo a 5.000 euro**, e allorquando la violazione sanabile sia stata **accertata per la prima volta in un quinquennio**, l'organo ispettivo può diffidare il trasgressore a **porre termine alla violazione**, ad adempiere alle prescrizioni violate e a rimuovere le conseguenze dell'illecito amministrativo, **entro un termine non superiore a venti giorni** dalla notifica. Ove la diffida venga **ottemperata**, il procedimento sanzionatorio si considererà estinto limitatamente alle violazioni sanate. In caso di **mancata ottemperanza**, invece, si procederà con la contestazione e l'applicazione delle sanzioni previste. Si dispone, inoltre, che la diffida amministrativa non è mai invocabile per le violazioni riguardanti la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

I primissimi chiarimenti operativi dell'INL: la Nota 1357/2024

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con la nota n. 1357 del 31 luglio 2024, ha fornito i primissimi chiarimenti "a caldo", delineando il perimetro applicativo della nuova diffida amministrativa. Viene precisato che, affinché la diffida amministrativa sia invocabile, la **violazione** dovrà essere non soltanto **sanabile** (alla stregua delle violazioni oggetto di diffida obbligatoria ex art. 13, d.lgs. n. 1247/2004) ma dovrà anche essere stata **accertata per la pri-**

ma volta nell'arco di un quinquennio, comportandone che, laddove il personale ispettivo accerti che nei cinque anni antecedenti all'accesso sia stata commessa la medesima o un'altra violazione sanabile in materia di lavoro e legislazione sociale soggetta a diffida, l'istituto *de quo* non sarà applicabile.

La seconda precisazione riguarda, invece, il **limite massimo di cinquemila euro della sanzione amministrativa**, entro cui è possibile invocare la diffida amministrativa: si chiarisce che tale limite va inteso **"come limite in astratto previsto dalla disposizione sanzionatoria e non come sanzione irrogata nel concreto"**. Questa precisazione comporta che restano **escluse** dal campo di applicazione della diffida amministrativa tutte le **sanzioni c.d. proporzionali**, come ad esempio la maxi-sanzione per il lavoro sommerso, o anche la sanzione per violazione della normativa sul collocamento obbligatorio, le quali vengono calcolate in ragione della durata della violazione e, dunque, non hanno un limite massimo astratto.

La Nota n. 6774/2024: l'elenco delle violazioni assoggettabili a diffida amministrativa

Con la successiva nota n. 6774 del 17 settembre 2024, poi, l'INL risolve alcuni dubbi applicativi emersi subito dopo la pubblicazione del d.lgs. n. 103/2024, riguardanti l'individuazione **delle concrete ipotesi di violazioni datoriali** in ordine alle quali il personale ispettivo emetterà la nuova diffida amministrativa.

L'INL fornisce una **puntuale elencazione** delle infrazioni corrispondenti a sanzioni amministrative il cui importo

massimo è contenuto nel "limite astratto" di euro cinquemila. Se ne citano alcuni, rinviano all'Allegato della Nota n. 6774/2024: irregolarità in materia di istituzione e tenuta del LUL; omesse e infedeli registrazioni; omessa comunicazione preventiva di assunzione (ove non sia applicabile la c.d. massimizzazione per lavoro "nero"); inadempimenti in materia di comunicazioni amministrative (variazioni o cessazioni dei rapporti di lavoro; cessazione, variazione o sospensione di attività alla CCIAA; comunicazione preventiva lavoro agile; comunicazione distacco intra-rete, etc.); alcuni inadempimenti retributivi (festività) o contabili (inesattezze); omessa corresponsione degli assegni familiari; omessa consegna del prospetto paga; omessa esibizione documenti richiesti dagli uffici amministrativi (riguardante anche il consulente del lavoro); irregolarità in materia di apprendistato (piano formativo, tutor aziendale, attribuzione livelli inferiori).

Operatività dell'istituto ed effetti sul contenzioso ispettivo

Ai fini della operatività dell'istituto – che viene, però, rimandata alla messa a punto di un apposito sistema informatico – la nota INL n. 6774/2024 ha predisposto un "**modello di verbale di diffida amministrativa**" che il personale ispettivo dovrà utilizzare per la relativa procedura, in linea con la consolidata prassi ispettiva che, dal 2009, prevede l'unificazione della modulistica e degli atti relativi alle ispezioni del lavoro¹.

La diffida amministrativa avrà un **impatto significativo sul contenzioso ispettivo**, riducendo il carico sanzionatorio per le imprese che aderiscono alla conformità normativa. L'istituto, infatti: *da un lato*, permette agli ispettori di invitare i trasgressori a sanare talune violazioni, entro un determinato periodo, evitando così di formulare l'immediata "contestazione" dell'illecito amministrativo; *da un altro lato*, invece, consente alle imprese di ottemperare all'invito a regolarizzare, nei termini e nelle condizioni di legge, scongiurando così il pagamento delle corrispondenti sanzioni amministrative.

In caso di mancata ottemperanza, ben vero, il personale ispettivo procederà direttamente a contestare l'illecito entro novanta giorni dall'accertamento (ai sensi dell'art. 14 della L. n. 689/1981), e ad applicare gli importi sanzionatori di cui all'art. 16 della medesima L. n. 689/1981, provvedendo altresì alla revoca **del Report certificativo del Sistema di identificazione e valutazione del livello di rischio «basso»** di cui all'art. 3, D. Lgs. 103/2024 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Errore Scusabile

L'art. 6 cit., infine prevede che "*il soggetto controllato non è responsabile quando le violazioni sono commesse per errore sul fatto non determinato da colpa*". La norma introduce un ulteriore elemento di ponderazione delle sanzioni lavoristiche per i casi di **violazioni commesse in buona**

1 Cfr. Nota Ministero del Lavoro 9 gennaio 2009, n. 195; legge 24 novembre 2010, n. 183 – c.d. Collegato lavoro; e Circ. Min. Lavoro n. 41 del 9 dicembre 2010.

fedele o per errore scusabile, potendosi prevedere sanzioni attenuate o disapplicare, a condizione che l'im-

presa dimostri di aver adottato tutte le misure necessarie per conformarsi alla normativa.

Nuovo regime sanzionatorio per somministrazione, appalto e distacco illeciti: chiarimenti dell'INL

Il Decreto-legge n. 19 del 2 marzo 2024, c.d. "Decreto PNRR", ha riformato il quadro sanzionatorio previsto per le ipotesi di somministrazioni, appalti e distacchi illeciti. In merito, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito indicazioni operative ai fini della corretta applicazione delle nuove sanzioni.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Tra le misure introdotte dal Decreto PNRR¹, con la finalità di contrastare abusi e irregolarità in materia di lavoro, vi è la modifica del regime sanzionatorio per le ipotesi di somministrazione non autorizzata, appalto e distacco illeciti. In particolare, **l'art. 29 c. 4 del D.L. n. 19/2024 interviene novellando l'articolo 18 del D.Lgs n. 276 del 2003** mediante:

- il **ripristino del rilievo penale** delle

fattispecie sanzionate² con la previsione della pena, alternativa o congiunta, dell'arresto o dell'ammenda;

- un **generale innalzamento degli importi delle pene pecuniarie** già previste;
- la rimodulazione e introduzione della ipotesi sanzionatoria della **somministrazione fraudolenta**³ nell'ambito del D. Lgs. 276/2003⁴.

1 D.L. 2 marzo 2024, n. 19 recante "Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" convertito con modificazioni dalla L. n. 56 del 29 aprile 2024, entrata in vigore il 1° maggio 2024.

2 Si tratta delle fattispecie depenalizzate dall'art. 1 del D.Lgs n.8 del 2016.

3 In precedenza, sanzionata ai sensi dell'art. 38-bis del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81, abrogato ai sensi dell'art. 29 c. 5 del D.L. 19/2024.

4 Precedentemente, infatti, era contenuta nell'art. 38-bis del D. Lgs. 81/2015.

Si riporta di seguito un breve schema di sintesi delle modifiche intervenute

IPOTESI SANZIONATE		PENE PREVISTE	PENE PREVISTE DAL 2 MARZO 2024
C. 1	Somministrazione illecita*	Ammenda di € 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro	Arresto fino ad 1 mese o ammenda di € 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro
	Somministrazione illecita senza scopo di lucro	Ammenda da € 500 ad € 2.500	Arresto fino a 2 mesi o ammenda da € 600 ad € 3.000
	Esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione di personale e ricollocazione professionale**	Ammenda da € 750 ad € 3.750	Arresto fino a 3 mesi o ammenda da € 900 ad € 4.500
		Se non vi è scopo di lucro: ammenda da € 750 ad € 3.750	Se non vi è scopo di lucro: arresto fino a 45 giorni o ammenda da € 300 ad € 1.500
C. 2	Utilizzo di personale somministrato da soggetti non autorizzati***	Ammenda di € 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro	Arresto fino ad 1 mese o ammenda di € 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro
C. 5-bis	Appalto e distacco privi dei requisiti di legge	Ammenda di € 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro	Arresto fino ad 1 mese o ammenda di € 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro
C. 5-ter	Somministrazione fraudolenta	Per il somministratore e l'utilizzatore, ammenda di € 20 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro (art. 38-bis, D.Lgs n. 81/2015)	Per il somministratore e l'utilizzatore, arresto fino a 3 mesi o ammenda di € 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione
C. 5 quater	Recidiva		Maggiorazione del 20 % delle sanzioni previste, nel caso in cui il datore sia destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti, nei tre anni precedenti.

* Esercizio non autorizzato delle attività di cui all'art. 4, c. 1, lett. a) e b) del D.Lgs 276/2003.

** Esercizio non autorizzato delle attività di cui all'art. 4, c. 1, lett. d) ed e) del D.Lgs 276/2003.

*** Diversi da quelli di cui all'art. 4, c. 1, lett. a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'art. 4, c. 1, lett. b), D.Lgs 276/2003.

**** Art. 29, c. 1 e art. 30 c. 1, D.Lgs 276/2003.

In merito alle modifiche introdotte, si è espresso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con l'emanazione di **due note in un breve lasso di tempo** l'una dall'altra, al fine di chiarire alcuni passaggi utili per la corretta applicazione delle nuove disposizioni.

Con la **nota n. 1091 del 18 giugno 2024**, sono fornite indicazioni operative re-

lative al nuovo quadro sanzionatorio.

In particolare, in merito alla **corretta determinazione delle ammende** da applicare in fase ispettiva, viene specificato che:

- ai nuovi importi delle sanzioni pecuniarie sarà applicata la maggiorazione del 20 % così come prevista dall'art. 1, c. 445 lett. d) n. 1 della

Legge n. 145 del 30 dicembre 2018⁵;

- la quantificazione finale delle sanzioni, comprensiva delle maggiorazioni, non può essere inferiore ad euro 5.000⁶ né superiore ad euro 50.000;
- vi è l'applicazione dei limiti minimi e massimi ai reati di somministrazione non autorizzata⁷ o fraudolenta⁸, appalto e distacco illeciti⁹, sanzionati con *"pene pecuniarie proporzionali per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro"*.

Relativamente alla **recidiva**, l'introduzione del **comma 5-quater** con la previsione di una **maggiorazione del 20 %** nel caso in cui nei tre anni precedenti il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti, **comporta una parziale sovrapposizione con quanto previsto dall'art. 1 c. 445 lett. e) della L. n. 145/2018**, ovvero il **raddoppio delle maggiorazioni** nei casi in cui il datore di lavoro sia stato destinatario nei tre anni precedenti di sanzioni amministrative e penali per i medesimi illeciti. Considerando la contemporanea vigenza delle due norme, l'INL opera una scelta interpretativa che, partendo dal nuovo quadro normativo complessivo¹⁰, **ai fini della individuazione delle maggiorazioni da**

applicare distingue tra:

- **recidiva semplice** per cui, nel caso in cui il datore di lavoro nei tre anni precedenti sia destinatario di provvedimenti sanzionatori amministrativi o penali per aver posto in essere una delle violazioni previste dall'art. 1 c. 445 lett. d), gli importi delle ammende previste dal novellato art. 18 del D.Lgs 276/2003 in caso di somministrazione, distacco e appalto illecito, saranno soggetti alla maggiorazione di cui all'art. 1, c. 445, lett. e)¹¹;
- **recidiva specifica** per cui, nel caso in cui il datore di lavoro nei tre anni precedenti sia stato sanzionato per i medesimi illeciti previsti dall'art. 18 D.Lgs 276/2003, gli importi delle ammende saranno soggetti alle maggiorazioni previste dall' art. 1, c. 445 lett. e) e alla maggiorazione del 20 % prevista dall'art. 18 c. 5-quater¹².

In merito, invece, alle **aggravanti previste in caso di sfruttamento dei minori**, essendo già prevista la *pena dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda aumentata fino al sestuplo*, viene specificato che a seguito della intervenuta riforma, **incidono in aumento sulla misura della pena detentiva e pecuniaria** (considerando i nuovi importi) **senza**

5 Modificato dall'art. 29, c. 3, D.L. 19/2024 con decorrenza dal 2 marzo 2024, relativamente alla maggiorazione prevista in caso di lavoro nero, che passa dal 20 % al 30 %.

6 Art. 18, c. 5-*quinqies*, D.L. 19/2024. La Nota n. 1091 specifica, altresì che la soglia minima di euro 5.000 sarà presa in considerazione nei casi in cui l'importo da irrogare, in concreto, sia inferiore a tale importo. Inoltre, in caso di ottemperanza della prescrizione obbligatoria impartita, sarà ridotta ad un quarto (euro 1.250), ai sensi dell'art. 21, c. 2, D.Lgs n. 758/1994.

7 Art. 18, c. 1 primo periodo e c. 2, D.Lgs 276/2003.

8 Art. 18, c. 5-*ter*, D.Lgs 276/2003.

9 Art. 18, c. 5-*bis*, D.Lgs 276/2003.

10 Superando, come specificato, i chiarimenti contenuti nella nota prot. n. 1148 del 5 febbraio 2019.

11 Si rimanda all'esempio esplicativo riportato nella nota INL.

12 Vedi nota 14

modificarne l'alternatività e rispettando i limiti minimi e massimi ex c. 5-quinquies.

Con la **nota 1133 del 24 giugno 2024**, ad integrazione della nota precedente, **sono forniti chiarimenti ulteriori riferiti al regime intertemporale del nuovo quadro sanzionatorio, precisando che le nuove sanzioni penali trovano applicazione a decorrere del 2 marzo 2024, data di entrata in vigore del D.L. 19/2024.** Fungendo tale data da spartiacque, per le condotte illecite:

- iniziate ed esaurite prima del 2 marzo 2024, si applica il **regime sanzionatorio previgente, di natura amministrativa depenalizzato**¹³;
- commesse successivamente al 2 marzo 2024, si applica il **nuovo regime sanzionatorio, di natura penale oltre che amministrativo**;
- iniziate prima del 2 marzo e proseguite oltre tale data, saranno

applicate le **pene stabilite dal novellato art. 18, D.Lgs n. 276/2003**, con la conseguenza che **il periodo antecedente avrà rilevanza unicamente ai fini della quantificazione delle ammende** (c.d. gravità dell'illecito) secondo quanto previsto dal nuovo regime sanzionatorio.

In merito a quest'ultimo caso, l'ispettorato precisa, con richiamo alla giurisprudenza¹⁴, che gli illeciti commessi in caso di somministrazione non autorizzata e fraudolenta, nonché nelle ipotesi di appalto e distacco privi dei requisiti di legge, hanno natura permanente, data la loro struttura continuativa nel tempo, con la conseguenza che **il momento di consumazione del reato si realizza con la cessazione della condotta, la quale assume rilevanza sia ai fini della individuazione della norma applicabile, sia ai fini della decorrenza del termine di prescrizione.**

13 Ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs n. 8/2016. La nota INL n. 1133 rinvia alla Circ. MLPS n. 6/2016.

14 Cass. sent. n. 25313/2015.

Il trattamento economico-normativo dei lavoratori negli appalti privati: estesa ex lege ed erga omnes l'efficacia dei contratti collettivi?

Nel caso di appalti privati di lavori e servizi, è obbligatorio utilizzare il CCNL più rappresentativo e più aderente all'oggetto del contratto. Questa innovazione, introdotta con l. 56/2024 (di conversione del DL 19/2024) che avrà, inevitabilmente, un impatto significativo per tutti gli operatori del settore privato.

 **Pierluigi Lanzarotti**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Negli ultimi anni, il dibattito sui **diritti dei lavoratori** nei settori degli appalti e subappalti pubblici e privati è diventato sempre più acceso, alimentato, con particolare riferimento al principio di parità di trattamento economico, soprattutto, dagli ultimi interventi legislativi.

In particolare, negli appalti pubblici, il legislatore, oltre a prevedere meccanismi incentivanti per quegli operatori economici che garantiscono l'integrazione sociale e professionale di persone con disabilità e pari opportunità di genere e generazionali, ha previsto, con il nuovo codice degli appalti¹, tra i criteri direttivi², la richiesta di: **“garan-**

tire l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, tenendo conto, in relazione all'oggetto dell'appalto e alle prestazioni da eseguire anche in maniera prevalente, di quelli stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché garantire le stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto rispetto ai dipendenti dell'appaltatore e contro il lavoro irregolare”.

Si tratta di una previsione innovativa perché, così facendo, il contratto collettivo da applicare viene stabilito negli atti di gara. La disposizione fa emer-

1 D.Lgs 36/2023.

2 Art.11, comma 2, D.Lgs 36/2023.

gere, tuttavia, una criticità importante in ordine all'applicabilità o meno e a quali condizioni da parte dell'operatore economico di un contratto collettivo diverso da quello stabilito dalla *lex specialis*.

Sullo stesso solco, con particolare riferimento alla disciplina che interessa gli appalti privati, il legislatore, nel tentativo, probabilmente, di correggere la discrasia tra mercato pubblico (nel quale oggi vi è un CCNL "imposto") e mercato privato (nel quale vige il principio di libera scelta del CCNL) **attraverso la recente l. 56/2024, ha apportato rilevanti modifiche all'art. 29, comma 2, lett. a), variando l'originaria previsione per l'individuazione del CCNL applicabile negli appalti prevista dal D.L. 19/2024, e introducendo il comma 1-bis) all'art. 29 d.lgs. n. 276/2003, in materia di contratto collettivo applicabile in caso di appalto e subappalto.** Così, se attraverso il Decreto PNRR il Legislatore aveva inteso prevedere che ai lavoratori impiegati in appalto e subappalto fosse riconosciuto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto «*dal contratto collettivo nazionale e territoriale **maggiormente applicato** nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto*», ad oggi la struttura dell'art. 29, comma 1-bis) D. Lgs. 276/2003 appare essere radicalmente mutata, anche e soprattutto in termini sostanziali. A partire dallo scorso 30 aprile, infatti, lo stesso prevede che

*«al personale impiegato in appalto di opere o servizi e nel subappalto spetti un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale **stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto».*

La formula adottata in sede di conversione, superando il concetto di "**contratto maggiormente applicato**", a beneficio di un concetto meno ambiguo, ovvero "**comparativamente più rappresentativo**", sebbene da sempre fonte di infinite incertezze interpretative (**causate dall'assenza di una legge sulla rappresentatività**), risolve una serie di dubbi e criticità e fa tornare, quindi, d'attualità la corretta applicazione dell'art. 51³ del D.Lgs. n. 81 del 2015 secondo il quale per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Più allarmante, invece, è il fatto che il CCNL da rispettare sia quello (**più rappresentativo**) applicato nel settore connesso con **l'oggetto dell'appalto**. Il problema è già stato evidenziato, per

3 Art.51 D.Lgs 81/2015 - Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

il settore pubblico, dalla relazione n. 36/2023 del Consiglio di Stato, secondo cui la norma **“ha cambiato il punto di riferimento per la scelta del CCNL applicabile: non più l'attività prevalente esercitata dall'impresa (come si è sempre sostenuto sulla base dell'art. 2070 del cod. civ.), ma le prestazioni oggetto dell'appalto da eseguire”**.

Potrebbe accadere, quindi, che un'azienda che già applica un proprio CCNL rappresentativo, debba, comunque, adottare (*recte* armonizzare) una diversa regolamentazione per i soli lavoratori impiegati in un determinato appalto, come d'altronde già avvenuto nel settore degli appalti pubblici.

Deve precisarsi, però, che la norma,

sia nel settore pubblico, sia in quello privato, non chiede di adottare determinati CCNL ma solo di garantire trattamenti **non inferiori** a quelli stabiliti dalla contrattazione individuata. Pertanto, qualora l'appaltatore applichi un CCNL diverso, sarà necessario procedere ad una valutazione di equivalenza tra la disciplina contrattuale adottata con quella di riferimento, valutazione che, tuttavia, non potrà limitarsi ai soli valori economici, dovendosi estendere, secondo l'insegnamento del Consiglio di Stato, **“ad ogni profilo, tanto giuridico che economico”** e, se del caso, adottare i necessari **adeguamenti** normo-economici.

La Responsabilità solidale negli appalti - Retributiva e contributiva

L'articolo affronta la tematica della responsabilità solidale, retributiva e contributiva, negli appalti, alla luce delle recenti novità introdotte dal D L. 19/2024.

 **Ivo Amodio**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

L'articolo 1655 c.c. definisce l'**appalto** come un contratto in cui una parte (l'appaltatore) assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro. L'appaltatore opera, dunque, con un determinato livello di autonomia e senza avere nessuna sorta di subordinazione nei confronti del Committente.

In questo contesto, emerge un tema delicato: la responsabilità solidale tra il committente, l'appaltatore e, ove presente, anche il subappaltatore.

La responsabilità solidale negli appalti rappresenta un meccanismo giuridico volto a tutelare i lavoratori coinvolti nelle attività affidate tramite appalti e subappalti ed **è regolata:**

- **dall'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003**, che disciplina gli aspetti retributivi e contributivi della responsabilità solidale negli appalti con lo scopo di sovrintendere alla normativa sul lavoro e sui contributi previdenziali, nonché di garantire un sistema di protezione a favore dei lavoratori.

- dall'art. 1676 c.c. che consente **ai lavoratori** dell'appaltatore di agire direttamente contro il committente per ottenere il pagamento delle retribuzioni non corrisposte, entro i limiti dell'importo dovuto dal committente all'appaltatore. Tuttavia, questo strumento offre una protezione limitata, in quanto non copre i contributi previdenziali e assicurativi.

La responsabilità solidale riguarda dunque due profili principali:

- **Responsabilità retributiva**, che si riferisce alla corresponsione delle retribuzioni dovute ai lavoratori impiegati nell'esecuzione dell'appalto per cui il committente risponderà in solido con l'appaltatore per il mancato pagamento, anche parziale, delle retribuzioni spettanti ai lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'appalto. Questo include il pagamento della retribuzione base, degli straordinari, dei compensi per ferie e permessi, e di tutte le altre somme dovute in forza del contratto collettivo applica-

bile, maturate durante l'esecuzione dell'opera e/o del servizio. Qualora l'appaltatore non provveda a corrispondere le retribuzioni dovute, i lavoratori hanno la facoltà di agire nei confronti del committente per ottenere le somme non percepite.

- **Responsabilità contributiva**, che concerne il versamento dei contributi previdenziali, assistenziali, nonché dei premi assicurativi dovuti (INPS, INAIL)

Il committente è solidamente responsabile con l'appaltatore per l'adempimento degli obblighi contributivi e per il versamento delle ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente, per l'intera durata dell'appalto.

Inoltre, il committente, nei soli casi di cui all'art. 17-bis del D. Lgs. 241/97, è solidamente responsabile con l'appaltatore per il versamento delle ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente, per l'intera durata dell'appalto.

Il committente è solidalmente responsabile senza necessità di preventiva escussione dell'appaltatore, poiché si tratta di somme con rilievo (*id*: retribuzioni) e di natura (*id*: contributi e premi) pubblicistica. Questo aspetto rende la responsabilità contributiva particolarmente gravosa per il committente, in quanto non è possibile prevedere condizioni o clausole limitative della responsabilità solidale nei confronti degli enti previdenziali.

Per quanto riguarda i limiti temporali, il committente può essere chiamato a rispondere in solido per le obbligazioni retributive e contributive entro due anni dalla cessazione dell'appalto.

Diventa, pertanto, importante per il committente adottare delle specifiche

cautele finalizzate al controllo ed alla verifica degli adempimenti da parte dell'appaltatore.

In tal senso, è necessario che il committente acquisisca la documentazione attestante la regolarità contributiva (DURC) dell'appaltatore e, in caso di subappalto, anche dei subappaltatori, oltre al costantemente monitoraggio del rispetto degli obblighi contrattuali e normativi da parte dell'appaltatore.

Sul piano strettamente giuridico, la giurisprudenza ha delineato i confini applicativi della responsabilità solidale, sottolineando che essa ha una funzione prevalentemente protettiva, rivolta alla tutela dei lavoratori. La Corte di Cassazione ha più volte ribadito che il committente deve rispondere non solo per la correttezza dei pagamenti ma anche per l'adempimento degli obblighi contributivi e assicurativi.

Inoltre, nel corso del tempo, la giurisprudenza ha contribuito a chiarire l'ambito applicativo della norma. Ad esempio, la n. 254/2017 della Corte Costituzionale ha esteso l'applicabilità della responsabilità solidale anche ai contratti di subfornitura. È stato infatti stabilito che, anche in mancanza di un'espressa menzione normativa, l'istituto della solidarietà debba estendersi a tutti quei processi di decentramento dell'attività produttiva.

Il committente, qualora chiamato in causa, potrà esercitare l'azione di regresso nei confronti dell'appaltatore. Infatti, la giurisprudenza è, in questo caso, unanime nel riconoscere al committente la possibilità di rivalersi sull'appaltatore per quanto pagato, essendo la responsabilità solidale rivolta a garantire l'effettivo pagamento e non

a redistribuire gli oneri tra committente e appaltatore.

In *nuce*, si può affermare che l'introduzione di una responsabilità solidale *ope legis* ha trasformato il committente come garante dei diritti dei lavoratori impiegati nell'appalto.

Sebbene ciò rafforzi una maggiore tutela per i lavoratori, non sono mancati dibattiti e critiche da parte delle imprese committenti che lamentano un eccessivo aggravio di responsabilità. Questo regime di responsabilità solidale, impone, infatti, al committente un controllo più stringente sull'operato dell'appaltatore e una gestione più attenta dei contratti di appalto e subappalto.

In conclusione, la responsabilità solidale negli appalti rappresenta dunque

un importante strumento di garanzia per la tutela dei diritti dei lavoratori, in quanto contribuisce a contrastare pratiche di elusione e di concorrenza sleale tra imprese (il cosiddetto "dumping contrattuale"); in questa direzione, si muove la recente disposizione di cui al comma 1-*bis* dell'art. 29 del D. Lgs. 276/2003, introdotta dal D.L. 19/2024.

Per cui il mancato rispetto di tali obblighi comporta, per il committente, conseguenze economiche rilevanti, che per tanto è tenuto a gestire, gli appalti con grande attenzione, verificando scrupolosamente e periodicamente la regolarità contributiva e retributiva dell'appaltatore al fine di evitare responsabilità aggiuntive e possibili controversie.

La patente a crediti per lavorare sui cantieri edili: disciplina, requisiti e obblighi

Il Decreto Ministeriale n. 132/2024 e la Circ. n. 4/2024 dell'Ispettorato del Lavoro completano il quadro normativo e regolamentare che consente la piena operatività dal 1° ottobre 2024 delle disposizioni contenute nel nuovo art. 27 del D.lgs. 81/2008.

 **Ettore Franzoni**

CONSULENTE DEL LAVORO ISCRITTO ALL'ORDINE DI NAPOLI

Dal 1° ottobre 2024 vige l'obbligo della c.d. **patente a crediti per i cantieri temporanei o mobili**, previsto dal D.L. 19/2024, convertito con l. 56/2024, e disciplinato, dal punto di vista dell'operatività, dal D.M. 132/2024 del Ministero del Lavoro e dalla Circ. n. 4/2024 dell'INL.

La patente ha lo scopo di rendere ancora più centrale il rispetto delle disposizioni in materia di **sicurezza e salute sui luoghi di lavoro**.

Il nuovo obbligo riguarda le imprese ed i lavoratori autonomi¹ che operano, a prescindere dalla tipologia di lavoro

svolta, nei **cantieri temporanei o mobili in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile**²; sul punto, la norma rinvia all'elenco contenuto nell'**allegato X** del D. Lgs 81/2008³, la cui genericità di contenuto amplia in modo rilevante la portata del novello adempimento, dal quale sono tuttavia **esclusi** i soggetti che:

- effettuano **mere forniture o prestazioni di natura intellettuale**;
- sono in possesso di **un'attestazione di qualificazione SOA in classifica pari o superiore alla III**.

La c.d. patente a punti consiste in

1 Nella propria Circolare n. 4/2024, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro specifica che, ai fini della disciplina della patente a punti, sono considerati lavoratori autonomi anche le imprese individuali senza lavoratori.

2 Rif. Art. 27, co. 1, D.lgs 81/2008.

3 Rientrano nell'elenco "i lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro". Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile "gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile".

un'attestazione, rilasciata dall'**Ispettorato del Lavoro**, che consente di poter svolgere l'attività sui cantieri sopra menzionati e che deve essere richiesta dai committenti ad appaltatori e subappaltatori⁴. La stessa viene rilasciata se il soggetto richiedente:

- risulta iscritto presso la camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura;
- ha adempiuto agli obblighi previsti in materia di formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- ha il DURC in corso di validità;
- possiede il DVR aggiornato, nei casi previsti dalla legge⁵;
- possiede il DURF, di cui all'art. 17-bis, co. 5 e 6, del D. Lgs n. 241/1997, nei casi previsti dalla normativa vigente⁶;
- ha nominato il soggetto RSPP, nei casi previsti dalla normativa vigente⁷.

Tali requisiti devono essere soddisfatti al **momento della domanda**; il venire meno di uno dei requisiti in un momento successivo non inciderà, dunque, sulla legittimità della patente, fermo restando le altre conseguenze

di carattere sanzionatorio o di altro tipo previste dall'ordinamento.

La richiesta della patente a punti viene effettuata sul portale online creato e gestito dall'INL, presentato dall'ente il 27 settembre 2024 e che diverrà operativo dal 1° ottobre. Per garantire la possibilità di poter svolgere la propria attività sui cantieri edili è stata prevista anche la possibilità di inviare ad uno specifico indirizzo PEC⁸, un'**autocertificazione/dichiarazione sostitutiva** concernente il possesso dei requisiti sopra elencati, che consentirà di lavorare fino al 31 ottobre 2024⁹, data entro la quale l'azienda è obbligata a presentare la richiesta di patente sul portale.

La stessa sarà attribuita dall'INL con una dote iniziale di **30 crediti**; tale punteggio potrà essere **incrementato fino a 100**, con modalità e tempistiche indicate dall'INL¹⁰, nelle ipotesi elencate all'art. 5 del D.M. 132/2024 del Ministero del Lavoro, che possono essere così sintetizzate:

- storicità dell'azienda (fino a 10 crediti);
- assenza di provvedimenti di decurta-

4 La sanzione a carico dei committenti in caso d'inadempimento, prevista ai sensi dell'art. 157 del D.lgs 81/2008, varia da € 711,92 a € 2.562,91.

5 Il DVR non è richiesto ai lavoratori autonomi e alle imprese prive di lavoratori.

6 L'art. 17-bis, co. 1, D.lgs. 241/1997 prevede l'obbligo nell'ipotesi di affidamento, attraverso uno o più contratti, di lavori in appalto per un valore superiore ad € 200.000,00 svolti con caratterizzati da prevalente utilizzo prevalente di manodopera presso le sedi di attività del committente e con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di questi. Si sottolinea che il requisito del DURF sta al momento creando diversi dubbi interpretativi, in quanto lo stesso non rappresenta un obbligo in capo all'azienda appaltatrice, ma una modalità per esentare la stessa dall'obbligo di presentare alla committente i modelli F24 con i quali sono state versate le ritenute fiscali e previdenziali collegate alla manodopera utilizzata per l'appalto, con tutte le conseguenze del caso (collegate anche ai requisiti previsti per richiedere il DURF). Si auspica un chiarimento che possa dirimere qualsiasi dubbio su tale requisito.

7 Sono esclusi ovviamente dall'obbligo i lavoratori autonomi.

8 L'indirizzo PEC in questione è dichiarazionepatente@pec.ispettorato.gov.it.

9 Per dimostrare di aver adempiuto all'obbligo, si consiglia di fornire ai committenti non solo l'attestazione firmata, ma anche la fotocopia del documento di riconoscimento del firmatario e la ricevuta di avvenuta consegna della PEC all'indirizzo indicato dall'INL.

10 Durante la presentazione del portale per richiedere la patente a punti, è stato chiarito che la richiesta di aumento del numero iniziale di crediti attribuiti alla patente potrà essere probabilmente inoltrata dal 1° gennaio 2025.

zione dei crediti (1 credito ogni biennio, per un massimo di 20 crediti);

- attività, investimenti o formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro (fino a 30 crediti);
- attività, investimenti o formazione in altri casi previsti dal Decreto (fino a 10 crediti).

Oltre al sistema premiale sopra esposto, la disciplina prevede altresì ipotesi di **decurtazione** dei crediti dalla patente, il cui elenco è contenuto nell'**allegato I-bis** del D.lgs. 81/2008; sotto tale profilo, saranno sanzionate le violazioni accertate da sentenze passate in giudicato o da ordinanze-ingiunzione divenute definitive. Nell'ipotesi di **multiple violazioni**, i crediti saranno decurtati in misura non eccedente il doppio di quella prevista per il caso più grave.

Non sarà possibile accedere ai cantieri edili nel caso in cui la misura dei crediti sulla patente scenda **sotto la soglia dei 15 punti**¹¹; in tal caso la legge permette comunque di completare le attività oggetto di appalto o subappalto in corso, se i lavori già eseguiti sono superiori al 30% del valore del contratto. Le aziende sotto la soglia sopra menzionata possono **recuperare fino a 15 crediti** attraverso la realizzazione:

- di corsi di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- di uno o più investimenti in materia

di salute e sicurezza sul lavoro.

La valutazione di tali attività, ai fini del recupero dei punti, dovrà essere effettuata da una **commissione** composta da rappresentanti di INL ed INAIL, a cui potranno aggiungersi, su invito, rappresentanti dell'ASL e il RLS territoriale.

Si sottolinea che la legge ha previsto altresì la **sospensione fino a 12 mesi** della patente a punti, a cura dell'INL, in caso d'**infortuni sul lavoro** che abbiano come conseguenza o la morte o inabilità permanente del soggetto coinvolto; il D.M. 132/2024 stabilisce, a tal proposito, che:

- in caso di **morte del lavoratore**, il provvedimento di sospensione è obbligatorio, fatta salva **la diversa valutazione dell'Ispettorato, adeguatamente motivata**¹²;
- in caso d'**inabilità permanente**, l'emissione del provvedimento di sospensione è soggetta ad una maggiore **discrezionalità da parte dell'INL**.

Rilevanti sono, infine, le disposizioni dell'art. 8 del D.M. 132/2024, che disciplina sia l'ipotesi di **fusione** tra imprese, in cui si prevede che il numero di crediti assegnato alla nuova realtà sia pari a quella dell'azienda col maggior numero di crediti, che quella delle **trasformazioni** ex artt. 2500 e succ. del c.c., casistica in cui si conserva il punteggio della patente del soggetto trasformato o conferente.

11 La sanzione prevista in caso di violazione da parte dell'impresa di tale disposizione è pari al 10% del valore dei lavori affidati nello specifico cantiere, per un importo comunque non inferiore ad € 6.000,00.

12 Da notare che il primo schema di D.M., redatto dal Ministero del Lavoro, non prevedeva la possibilità per l'Ispettorato di non procedere alla sospensione della patente in caso d'infortunio mortale, prevedendo esclusivamente l'obbligatorietà del provvedimento. L'attuale formulazione risulta figlia del parere del Consiglio di Stato n. 1154/2024 che, nel valutare il testo del Decreto Ministeriale, ha considerato l'obbligo di sospensione una "limitazione" del potere discrezionale affidato all'INL, suggerendo dunque la formulazione confluita poi nel testo definitivo.

Agevolazioni contributive. Il punto

L'articolo si prefigge, in attesa dell'autorizzazione UE per le misure previste dal Decreto Coesione e delle pedissequa istruzioni da parte degli Enti preposti, una disamina delle principali agevolazioni contributive esistenti.

 **Monica Schiano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Negli ultimi anni il focus dell'ottimizzazione del costo del lavoro si è basato quasi totalmente sulla *total reward strategy*: caratterizzare i rapporti di lavoro attraverso leve tangibili quali *compensation* e *welfare* e da leve intangibili quali *growth* e *workplace*. In un così moderno contesto può apparire anacronistico rimarcare il teorema "l'unico dovere sociale dell'impresa è la massimizzazione del profitto"¹, ma, di fatto, resta e resterà sempre cruciale affiancare ad ogni corretta gestione strategica delle risorse umane, l'intramontabile opportunità di effettiva riduzione dei costi. Decisivo qui è il ruolo del Consulente del Lavoro per guidare i datori di lavoro ad abbattere i costi ordinariamente previsti e favorire l'inserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie sociali o la stabilizzazione di particolari soggetti, attraverso le agevolazioni contributive.

Con agevolazioni e benefici contributivi

riformati, emanati ed abrogati ad ogni legge di bilancio, non nuocerà tracciare, ad oggi, un quadro della situazione.

I presupposti di applicazione per la fruizione dei benefici sono da rinvenire in due norme fondamentali, contenute nella l. 296/2006 (art. 1, c. 175 e 1175-bis) e dall'art. 31 del D. Lgs. 150/2015. Va, inoltre, tenuto presente il Regolamento UE 2831-2832/2024², per effetto del quale alcuni incentivi possono specificatamente richiedere il rispetto dei limiti quantitativi previsti dalla c.d. regola del *de minimis*³.

Tipologia di benefici esistenti.

Secondo la Circolare del Ministero del Lavoro n. 5/2008 sono **benefici contributivi** quegli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo. Tale deroga non configura una ipotesi agevolativa, nemmeno in termini di rego-

1 "...ma nel rispetto della legge e dei costumi correnti" (Friedman, 1970).

2 Sostituiscono il Regolamento UE 1407/2013 da 01 Gennaio 2024.

3 Gli aiuti di Stato, agevolazioni concesse senza corrispettivo da uno Stato membro, non possono superare l'importo di 300.000 euro nell'arco di tre anni o 750.000 nello stesso arco temporale se le imprese forniscono servizi di interesse economico generale (SIEG).

larità contributiva, nel caso in cui lo sgravio non sia costruito come “abbattimento” di una aliquota più onerosa, ma rappresenti la “regola” per un determinato settore o categoria di lavoratori, cosiddetta “sottocontribuzione”.

Sono invece benefici normativi, quelle agevolazioni che operano su un piano diverso da quello della contribuzione previdenziale ma sempre di natura patrimoniale e comunque sempre in materia di lavoro e legislazione sociale.

Benefici contributivi

INCENTIVO E NORME DI RIFERIMENTO	CATEGORIE E DL BENEFICIARI	MISURA AGEVOLATIVA	CUMULABILITÀ	AIUTO DI STATO DURATA
Detenuti L. 381/91 art. 4 c. 3 bis e art. 2 L. 193/2000 Circ. Inps 27/2019	Assunzione di soggetti svantaggiati art. 4 c.1 L.381/91 DL pubblici e privati che, organizzando attività di produzione o di servizio negli istituti penitenziari, impiegano persone detenute e internate (convenzione con l'amministrazione penitenziaria)	Sgravio 95% dell'aliquota contributiva dovuta (carico del datore di lavoro e lavoratore), calcolata sulla retribuzione corrisposta al lavoratore, per la durata del rapporto e fintanto che i lavoratori si trovano nella condizione di detenuti e internati + i successivi 18 mesi alla cessazione dello stato detentivo (se assunto in semilibertà) o 24 mesi (se assunto in regime di restrizione senza semilibertà o lavoro esterno).	Disabili Percettori Naspi	Incentivo stabile
Lav. Svantaggiati L.381/91 art. 4 c.3 Circ Inps 134/2002 e 27/2019	Assunzione di soggetti svantaggiati art. 4 c.1 L.381/91 DL Cooperative sociali di cui alla Legge 381/1991	Per i soggetti detenuti vale la norma generale sopra esposta. Per gli altri soggetti l'incentivo consiste nell'azzeramento totale delle aliquote contributive relative alla retribuzione corrisposta.	Disabili Percettori Naspi	Incentivo stabile
Lavoratori in Cigs art. 4 c.3 D.L. 148/93 Appl. Circ. Inps 260/92 22/2007	Assunzioni T.I. e pieno di lavoratori che fruiscono della CIGS da almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti di aziende in CIGS da almeno 6 mesi. DL privati	Contribuzione DL ridotta al 10% per 12 mesi	Nessuna Previsione	Incentivo stabile
Manager D.L. 301/96 art. 9 c.2 L.266/97 art.20 c.2 Circ. Inps 2/1997	Assunzione dirigenti disoccupati, anche non già dirigenti, (tramite convenzione tra parti sociali e Agenzie per il lavoro)	Contributo pari al 50% della contribuzione previdenziale ed assistenziale, inclusa la quota a carico del lavoratore ed incluso il contributo	Nessuna Previsione	Incentivo stabile

INCENTIVO E NORME DI RIFERIMENTO	CATEGORIE E DL BENEFICIARI	MISURA AGEVOLATIVA	CUMULABILITÀ	AIUTO DI STATO DURATA
Interpello Min. Lav. n.12/2008 e n.45/2009 Lav. sostituzione Maternità D.Lgs.151/01 art. 4 c.3-5 Circ. Inps 117/2000	Imprese e loro consorzi fino a 249 dipendenti	aggiuntivo 1% e premi inail, per 12 mesi		
	Lav. sostituzione Maternità D.Lgs.151/01 art. 4 c.3-5 Circ. Inps 117/2000 Assunzione T.D. per sostituzione lavoratori in congedo (fino al compimento di un anno di età del figlio del sostituito) DL < 20 dipendenti	Esonero 50% contributi Inps e premio Inail carico DL + esonero contributo addizionale Naspi	Decontribuzione Sud	Incentivo stabile
Lav. Svantaggiati D.Lgs. 276/2003 art. 13 Nota MLPS 1677/2016 Circ Inps 44/2006	Assunzione lavoratori "svantaggiati" (DM 17/10/17 percettori naspi, mobilità, assegno lsu o sussidi di sostegno al reddito), con contratto di durata compresa tra 9 e 12 mesi. Agenzie somministrazione	Detrazione dal trattamento retributivo quanto il lavoratore già percepisce dall'INPS oppure detrazione dai contributi dovuti l'ammontare dei contributi figurativi.	Nessuna Previsione	Incentivo stabile
	Assunzioni soggetti over 50 disoccupati (DID) da oltre 12 mesi e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito (min. 24 mesi oppure min. 6 mesi se residenti in aree svantaggiate o occupate in settori con accentuata disparità di genere) Tutti i DL con esclusione lavoro domestico	Esonero effettivo 50% contributi carico DL per 18 mesi indeterminato, 12 determinato, 18 determinato con successiva trasformazione (max 8000 euro/anno)	Decontribuzione Sud	Incentivo stabile
Over 50 e Donne L.92/2012 art. 4 c.8-11 Circ. Inps 111/13 Mess. Inps 12212/13 Mess. Inps 12850/13	Assunzioni a T.I. pieno o trasformazione a T.I. pieno di lavoratori che percepiscono la Naspi, ovvero ne hanno diritto DL privati	20% del trattamento NASPI che il lavoratore avrebbe ricevuto qualora avesse mantenuto lo stato di disoccupazione	Over 50 e Donne	Soggetto al De Minimis Incentivo stabile

INCENTIVO E NORME DI RIFERIMENTO	CATEGORIE E DL BENEFICIARI	MISURA AGEVOLATIVA	CUMULABILITÀ	AIUTO DI STATO DURATA
Fruitori ADR in Cigs D.Lgs. 148/2015 art. 24 bis c.6 Circ. Inps 109/2019 e 77/2020	Assunzione a T.D., T.I. o apprendistato di lavoratori in CIGS titolari Assegno Di Ricollocazione DL privati	Esonero 50% contributi carico DL, fino ad un massimo di 4.030 euro annui (12 mesi determinato 18 mesi indeterminato e trasformazione)	Disabili Beneficiari Naspi Over 50 e Donne	Incentivo stabile
	Assunzioni a T.I. e trasformazioni a T.I. di lavoratori disabili Assunzioni a T.D. (min. 12 mesi) di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	Incentivo 70% della retribuzione mensile lorda per lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% (36 mesi) Incentivo 35% della retribuzione mensile lorda per lavoratori con riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79% (36 mesi)	Cumulabilità per il medesimo lavoratore di benefici entro la misura del 100% dei costi	Incentivo stabile
Disabili D.Lgs. 151/15 art. 10 Circ. Inps 99/2016	L'assunzione non deve assolvere l'obbligo di cui all'art. 3 della L. 68/1999 ma effettuata oltre la cd. "quota di riserva" DL privati ed Enti Pubblici Economici	Incentivo 70% della retribuzione mensile lorda per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (60 mesi con indeterminato, per tutta la durata del contratto con determinato)		
Under 30 L. 205/2017 art.1 c.100 L. 160/2019 art. 1 c.10 Circ. Inps 40/2018 e 57/2020	Assunzioni o trasformazioni a T.I. di giovani <30 anni mai occupati a tempo indeterminato DL pubblici e privati con le eccezioni di cui alla Circ. Inps 40/2018	36 mesi esonero contributivo 50% dei contributi previdenziali nel limite di euro 3.000 su base annua (12 mesi per stabilizzazione apprendisti)	Decontribuzione Sud Disabili Percettori Naspi	Incentivo stabile
Decontribuzione Sud L. 178/2020 art.1 c.161 Circolare Inps 33/2021, 90/2022 e 82/2024	Lavoratori subordinati assunti entro il 30/06/2024 presso UP site in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.	30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro sino al 31 dicembre 2025; 20% per gli anni 2026 e 2027;	Apprendistato Over 50 e Donne Under 30 Disabili	Temporary Framework – Aiuto di Stato Attuale autorizzazione alla fruizione fino al 31/12/2024
	DL pubblici e privati con le eccezioni di cui alla Circolare Inps 33/2021	10% per gli anni 2028 e 2029	Percettori Naspi	

INCENTIVO E NORME DI RIFERIMENTO	CATEGORIE E DL BENEFICIARI	MISURA AGEVOLATIVA	CUMULABILITÀ	AIUTO DI STATO DURATA
Esonero Ricercatori D.L. 13/2023 art. 26 c.1 e 2 Decreto Interministeriale 1456/2023 DD MIUR 15 maggio 2024 n. 644	Assunzione a T.I. di ricercatori. DL che partecipano al cofinanziamento delle borse di dottorato innovativo di cui all'investimento 3.3 della Misura 4, Componente 2 del PNRR	Esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali carico DL nel limite massimo di importo pari a 3.750 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per massimo 24 mesi	Non cumulabile con altre misure di aiuto aventi a oggetto il medesimo rapporto di lavoro.	Soggetto al De Minimis Assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026
Disabili Under 35 D.L. 48/2023 art. 28 Mess. Inps 2906/2024	Assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di giovani Under 35 con disabilità DL associazioni del Terzo Settore	Contributo di 12.000 euro una tantum, più 1.000 euro per ogni mese dalla data di assunzione e fino al 30 settembre 2024 Richiedere entro il 31/10/24		Assunzioni effettuate tra il 01/08/2020 e il 30/09/2024
Percettori ADI e SFL D.L. 48/2023 Circ. Inps 111/2023	Assunzione Beneficiari Assegno Di Inclusione e Supporto Formazione Lavoro DL privati	Esonero 100% contributi carico DL (50% determinato o stagionali) per 12 mesi (max 24 se prima determinato) tramite inserimento offerta sul portale SIISL	Disabili	Soggetto al De Minimis Incentivo stabile
Donne vittime di violenza L. 213/2023 art.1 c.191 Circolare Inps 41/2024	Assunzione donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del reddito di libertà DL privati	Esonero 100% contributi carico DL per 24 mesi indeterminato, 12 determinato, 18 determinato con successiva trasformazione (max 8.000 euro/anno)	Lav. sostituzione Maternità Disabili Percettori Naspi	Triennio 2024-2026
Parità di Genere L. 162/21 art. 5, L. 234/21 art.1 c.133, Circ. Inps 137/22 Mess. 2844/24	DL privati in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. 198/2006	Esonero 1% (massimo 50.000 euro annui) riparametrato e applicato su base mensile per il triennio di validità della certificazione	Nessuna Previsione	Strutturale (Anno 2023 da richiedere entro il 15/10/24)

Benefici in regime di "sottocontribuzione"

INCENTIVO E NORME DI RIFERIMENTO	CATEGORIE E DL BENEFICIARI	MISURA AGEVOLATIVA	CUMULABILITÀ (IN PRESENZA DI DURC)	CONDIZIONI E DURATA
Apprendistato D.Lgs. 81/2015 artt. 41-47 Circ. INPS 108/2018	Under 25 (I livello) Under 30 (II e III livello) DL pubblici e privati	Regola generale IVS carico apprendista 5,84% + Fis, Cigo, Cigs contribuzione carico datore 11,6% + Fis, Cigo, Cigs 3 anni (o 5 artigiani) + 1	Percettori Naspi Disabili Decontribuzione Sud Beneficiari di ADI e SFL	Sottocontribuzione Stabile

INCENTIVO E NORME DI RIFERIMENTO	CATEGORIE E DL BENEFICIARI	MISURA AGEVOLATIVA	CUMULABILITÀ (IN PRESENZA DI DURC)	CONDIZIONI E DURATA
Apprendistato di riqualificazione D.Lgs. 81/2015 art. 47 c.4 Circ. INPS 108/2018	Lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione (Naspi) senza limiti di età.	IVS carico apprendista 5,84% + Fis, Cigo, Cigs contribuzione carico datore 11,6% + Fis, Cigo, Cigs	Disabili Decontribuzione Sud Beneficiari di ADI e SFL	Sottocontribuzione Stabile
	DL privati	3 anni (o 5 artigiani)		
Apprendistato sportivo L.234/2021 art. 1 c. 154 Circ. Inps 91/2023	Under 23 DL affiliato CONI	IVS carico apprendista 5,84% + Fis contribuzione carico datore 11,6% + Fis	Percettori Naspi Disabili Decontribuzione Sud Beneficiari di ADI e SFL	Sottocontribuzione Stabile
		3 anni + 1		

Benefici normativi

INCENTIVO E NORME DI RIFERIMENTO	CATEGORIE E DL BENEFICIARI	MISURA AGEVOLATIVA	DURATA PREVISTA
Deduzione Irap art. 11 D.Lgs. 446/97	Aziende soggette al versamento dell'Imposta regionale sulle Attività Produttive	Deroghe all'indeducibilità dei costi ai fini Irap: costi rapporti a tempo indeterminato impiegato in Italia, anche in somministrazione in capo all'utilizzatore; 70% dei costi lavoratori stagionali impiegati per almeno 120 giorni per due periodi d'imposta con riferimento alle giornate di effettivo impiego; costi sostenuti per apprendisti, disabili e personale addetto alla ricerca di base, ricerca e sviluppo; deduzione pari a 1.850 euro per ciascun lavoratore (a tempo determinato) fino a 5 unità; premi Inail	Beneficio stabile
	Per gli enti non commerciali la deduzione forfetaria, spetta solo in relazione ai dipendenti impiegati nell'attività commerciale		
Maxi Deduzione D.Lgs. 216/2023 art. 4 c.1-3	Assunzioni a tempo indeterminato DL Titolari di reddito d'impresa, esercenti arti e professioni attivi dal 01/01/23	Maggiorazione costi del personale neoassunto a T.I. del 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale. Il costo è moltiplicato per coefficienti di maggiorazione laddove il nuovo assunto rientra in una delle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela	Anno di imposta 2024

INCENTIVO E NORME DI RIFERIMENTO	CATEGORIE E DL BENEFICIARI	MISURA AGEVOLATIVA	DURATA PREVISTA
Detenuti e Internati Legge 193/2000 art. 3 D.M. 148/2014 art. 1	Assunzioni detenuti e internati per un periodo non inferiore a 30 giorni previa convenzione con la Direzione dell'Istituto penitenziario. DL Imprese	Credito d'imposta nella misura massima di 520,00 euro al mese per ogni lavoratore assunto (300,00 euro in caso di detenuti semiliberi) per 18 o 24 mesi a seconda della presenza di misure alternative alla detenzione o del lavoro all'esterno	Beneficio stabile

Benefici in attesa di autorizzazione 2024

A far data dal 01/09/2024 avremmo dovuto poter considerare effettive le agevolazioni di cui al cd. "Decreto Coesione", il D.L. 7 maggio 2024, n. 60⁴. Lo stesso prevede infatti, per il periodo 1° settembre 2024 – 31 dicembre 2025, i seguenti benefici contributivi:

■ **Bonus Giovani - Art. 22 D.L. 60/2024**

Destinatari: datori di lavoro privati che non hanno proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva

Beneficiari: lavoratori under 35, mai occupati a tempo indeterminato. L'esonero spetta altresì ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dello stesso esonero. Non risultano ostativi precedenti rapporti in apprendistato non stabilizzati.

Rapporti incentivati: contratti o trasformazioni a tempo indeterminato,

instaurati nel periodo 1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025, in conformità alle condizioni di cui al citato art. 31 D.Lgs. 150/2015. Sono esclusi i rapporti instaurati con dirigenti, lavoratori domestici e apprendisti.

Misura: esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi Inail, nel limite massimo di 500,00 euro su base mensile per ciascun lavoratore (650,00 euro per assunzioni effettuate in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'eventuale licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha

4 Convertito con modificazioni dalla L. 4 luglio 2024, n. 95.

effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero.

Durata: 24 mesi

Cumulabilità: l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile con la maxi deduzione di cui alla precedente tabella.

■ **Bonus Donne - Art. 23 D.L. 60/2024**

Destinatari: datori di lavoro privati

Beneficiari: donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno⁵, oppure operanti nelle professioni e nei settori di cui all'articolo 2, punto 4, lettera f) Regolamento UE 651/2014⁶, ovvero donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Rapporti incentivati: contratti a tempo indeterminato che comportino un incremento occupazionale netto⁷, instaurati nel periodo 1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025. Sono esclusi i contratti di lavoro domestico e di apprendistato.

Misura: esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi Inail, nel limite massimo

di importo pari a 650,00 euro per ciascuna lavoratrice.

Durata: 24 mesi

Cumulabilità: l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile con la maxi deduzione di cui alla tabella benefici normativi.

■ **Bonus Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica⁸ - Art. 24 D.L. 60/2024**

Destinatari: datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione e che assumono lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno. Gli stessi, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non devono aver proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva.

Beneficiari: soggetti che alla data dell'assunzione hanno compiuto trentacinque anni di età e sono disoccupati da almeno ventiquattro mesi. L'esonero spetta altresì ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente del medesimo esonero.

5 Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna

6 professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato, annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze

7 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, riproporzionato per i part time. E' inoltre da considerarsi al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

8 Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna

Rapporti incentivati: contratti a tempo indeterminato di personale non dirigenziale, instaurati nel periodo 1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025, in conformità alle condizioni di cui al richiamato art. 31 D.Lgs. 150/2015. Sono esclusi i contratti di lavoro domestico e di apprendistato.

Misura: esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi Inail, nel limite massimo di importo pari a 650,00 euro per ciascun lavoratore. L'eventuale licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero.

Durata: 24 mesi

Cumulabilità: l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile con la maxi deduzione di cui alla tabella benefici normativi.

■ **Incentivo per l'assunzione di lavoratori nei "settori strategici"- Art. 21 D.L. 60/2024**

Datori di Lavoro destinatari: sogget-

ti disoccupati under 35 che avviano un'attività imprenditoriale sul territorio nazionale, dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025, in uno dei settori⁹ strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica.

Beneficiari: lavoratori under 35.

Rapporti incentivati: contratti a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di lavoro domestico e apprendistato, stipulati nel periodo 1° luglio 2024 - 31 dicembre 2025.

Misura: esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi Inail, nel limite massimo di importo pari a 800,00 euro su base mensile per ciascun lavoratore. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Durata: 36 mesi, comunque non oltre il 31 dicembre 2028.

Cumulabilità: l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile con la maxideduzione di cui alla tabella benefici normativi.

Si resta in attesa, dunque, di: autorizzazione da parte della Commissione Europea, decreto del Ministero Lavoro (per le modalità attuative degli esoneri), circolari INPS (per le modalità di richiesta e fruizione).

9 Definiti da decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali in attesa di emanazione

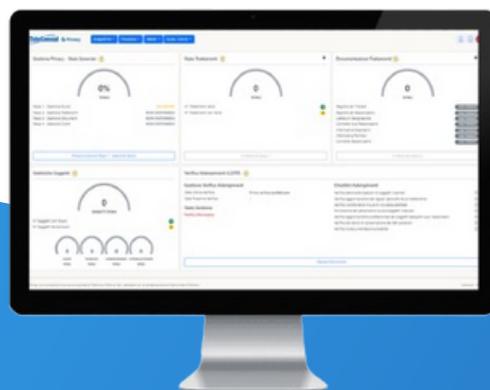
Privacy

La soluzione TeleConsul per la gestione degli adempimenti Privacy all'interno degli studi professionali.



Privacy è il software online realizzato per aiutare gli studi professionali a gestire, in modo semplice e intuitivo, gli **adempimenti previsti dal Regolamento Europeo in materia di Trattamento dei Dati Personali (G.D.P.R.)**.

Privacy è realizzato in collaborazione con il dott. **Massimiliano De Bonis**.



CARATTERISTICHE:

Semplifica l'applicazione degli adempimenti previsti dal Regolamento Europeo G.D.P.R. per la gestione dei dati personali dei vari soggetti (dipendenti, fornitori, consulenti, clienti) acquisiti dal Professionista del Lavoro nell'attività di studio.

Guida il Professionista, passo dopo passo, nelle azioni da intraprendere, in base alle reali esigenze di studio.

Segnala costantemente lo stato di validità delle informazioni in archivio e informa quando è necessario effettuare l'audit di verifica e produrre nuovamente i documenti di riferimento.

Dispone di un set di note informative che chiariscono gli aspetti più complessi della normativa.

[Scopri la soluzione](#)



FISCO E TRIBUTI



n. 10 - OTTOBRE 2024

NEWSLETTER

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

Il visto di conformità per l'utilizzo di crediti in compensazione orizzontale: l'obbligo, gli esoneri, i controlli sulla corretta applicazione ed il regime sanzionatorio

L'articolo, in occasione della prossima trasmissione telematica della dichiarazione dei redditi, offre una analisi sui controlli, gli esoneri ed il regime sanzionatorio nei casi di indebita compensazione e rilascio infedele del visto di conformità.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Il rilascio del visto di conformità (cd. visto leggero) per la compensazione, mediante modello F24, di crediti derivanti da imposte dirette e iva, rappresenta un esempio di attribuzione a soggetti estranei¹ all'Amministrazione finanziaria dell'attività di controllo sulla corretta applicazione delle norme tributarie, nonché strumento di contrasto agli abusi e, conseguentemente, utile per incrementare la liquidità delle imprese. L'obbligo di richiedere l'apposizione del

visto di conformità da parte di soggetti abilitati - ai fini della legittima compensazione - è stato oggetto di numerose modifiche normative in ordine ai limiti della libera utilizzabilità del credito, nonché in relazione agli esoneri concessi dal legislatore in applicazione di cd. regimi di premialità.

Quanto alle imposte dirette, l'art. 3 del D.L. n.50/2017² ha disposto l'obbligo di apposizione del visto di conformità³, nella sezione dedicata del modello

1 Soggetti indicati al comma 3 dell'art.3 del decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322, abilitati alla trasmissione telematica delle dichiarazioni.

2 Convertito in L. 21 giugno 2017, n.96, recante modifiche all'art.1, comma 574, L. 27 dicembre 2013, n.147.

3 I contribuenti sottoposti alla revisione legale dei conti di cui all'art. 2409-bis c.c. possono avvalersi della sottoscrizione delle dichiarazioni annuali apposta dai soggetti che esercitano il controllo contabile.

redditi, per utilizzare in compensazione⁴ crediti di importo superiore a euro 5.000 annui⁵, emergenti dalle singole dichiarazioni e derivanti da: imposte sui redditi (IRPEF e IRES) e relative addizionali; IRAP; imposte sostitutive delle imposte sui redditi e ritenute alla fonte.

Esonero per l'applicazione degli indici sintetici di affidabilità fiscale

Come noto, per i contribuenti che ottengono un "adeguato" punteggio di affidabilità fiscale dal calcolo derivante dall'applicazione degli ISA è previsto, quale regime collegato ad un sistema di premialità, l'esonero dall'apposizione del visto di conformità.

I livelli di affidabilità fiscale dei contribuenti ai quali è collegato il regime premiale - consistente nell'esonero dall'apposizione del visto⁶ - sono stati stabiliti annualmente (dal 2018 al 2022 per la compensazione di crediti scaturiti da dichiarazioni redditi e Irap) da puntuali Provvedimenti dell'AdE⁷, tutti in relazione al limite di euro 20.000 annui; per l'anno di imposta 2023, il Provvedimento del 22.04.2024, n. 205127⁸ ha stabilito un nuovo limite di esonero pari ad euro 50.000 per l'apposizione del visto, in

relazione ad un punteggio di affidabilità almeno pari a 9 (su una scala di 10) per l'anno 2023, oppure come media semplice dei livelli di affidabilità per gli anni 2022 e 2023; lo stesso documento di prassi ha lasciato altresì inalterato il precedente limite di esonero di euro 20.000 in presenza di un livello di affidabilità almeno pari a 8 ma inferiore a 9 (su una scala di 10) per l'anno 2023, oppure almeno pari a 8,5 come media semplice dei livelli di affidabilità per gli anni 2022 e 2023.

Inoltre, i soggetti ISA che aderiranno al concordato preventivo biennale⁹, potranno beneficiare del regime premiale per i periodi oggetto del concordato.

I Controlli per il rilascio del visto di conformità

I soggetti legittimati al rilascio del visto di conformità che abbiano presentato apposita comunicazione alla Direzione regionale competente in ragione del proprio domicilio fiscale¹⁰ ed in possesso dell'abilitazione alla trasmissione telematica delle dichiarazioni fiscali, possono rilasciare il visto di conformità se le dichiarazioni e le scritture contabili sono state predisposte e tenute dallo stesso professionista che appone il visto¹¹.

4 Trattasi di compensazioni "orizzontali" ex art. 17, D.Lgs. n.241/97.

5 In precedenza l'importo utilizzabile in libera compensazione era pari a euro 15.000 annui.

6 Ai sensi dell'art. 9 bis, comma 11 lett. a) del DL n.50/2017

7 Provv. Agenzia delle Entrate 10.5.2019 n. 126200, 30.4.2020 n. 183037, 26.4.2021 n. 103206, 27.4.2022 n. 143350 e 27.4.2023 n. 140005.

8 L'innalzamento della soglia era stato previsto dall'art. 14 del D.Lgs. 8.01.2021, n.1 che ne aveva subordinato l'operatività al Provvedimento citato.

9 Art. 19, comma 3, D.Lgs. 12.02.2024, n.13 per i periodi di imposta oggetto del concordato.

10 Ai sensi dell'art. 21, D.M. 31.05.1999, n.164.

11 Nelle ipotesi in cui le scritture contabili siano tenute da un soggetto che non può apporre il visto di conformità, il contribuente può comunque rivolgersi a un professionista abilitato all'apposizione del visto. Resta fermo che tali soggetti sono comunque tenuti a svolgere i controlli di cui ai paragrafi seguenti e a predisporre la dichiarazione.

I controlli, da effettuare preventivamente¹² al rilascio del visto, si sostanziano in quelli previsti dagli artt. 36 bis e 36 ter del DPR n.600/73 ed implicano il riscontro (senza valutazione nel merito) della corrispondenza dei dati esposti nella dichiarazione alle risultanze della relativa documentazione (scritture contabili) e alle disposizioni che disciplinano gli oneri deducibili e detraibili, le detrazioni e i crediti d'imposta, lo scomputo delle ritenute d'acconto, i versamenti.

Il Regime sanzionatorio

L'infedele rilascio del visto di conformità e la violazione dell'obbligo di apposizione, ivi compresa quella relativa a soggetti diversi da quelli abilitati, comporta l'irrogazione di sanzioni.

In particolare, **il visto di conformità infedele** è punito con la sanzione amministrativa¹³ da 258 a 2.582 euro; è prevista altresì: la sospensione dalla facoltà di rilasciare il visto di conformità, per un periodo da uno a tre anni in caso di ripetute violazioni o di violazioni particolarmente gravi; l'inibizione dalla facoltà di rilasciare il visto in caso di ripetute violazioni commesse successivamente al periodo di sospensione.

La **violazione dell'obbligo di apposizione**, ovvero della **indebita compen-**

sazione è sanzionata ai sensi dell'art. 13, comma 4, D.Lgs. n.471/1997 e comporta l'applicazione della sanzione pari al 25% del credito utilizzato; può essere sanata mediante dichiarazione correttiva, entro il termine di scadenza ordinario, senza applicazione di alcuna sanzione, ovvero mediante dichiarazione integrativa con applicazione della sanzione da 250 a 2.000 euro, ulteriormente ridotta per effetto del ravvedimento operoso. Nei casi di compensazione di crediti inesistenti, resta la sanzione amministrativa del 70% ai sensi dell'art. 13, comma 5, D.Lgs. n.471/1997.

È pacifico che la scelta del legislatore di demandare a soggetti esterni la verifica preliminare, mediante forme di controllo, sulle dichiarazioni dei contribuenti possa comportare, come nel caso di rilascio di visto infedele, sanzioni anche a carico del professionista incaricato. All'uopo si precisa, sulla base del principio di colpevolezza¹⁴, che la negligenza e la superficialità del professionista, in ordine ai controlli preventivi in sede di rilascio del visto, debba essere sempre puntualmente dimostrata dall'Amministrazione finanziaria in relazione solo a quelle omissioni che "palesamente" sarebbero emerse se il professionista avesse svolto la propria opera con la dovuta diligenza.

12 Circolare AdE, 25.09.2014, n.28, punto n.5, check list allegata.

13 Art. 39, comma 1, lett. a), D.Lgs. n.241/97, in materia di imposte dirette, per i modelli 730 è previsto un regime sanzionatorio specifico.

14 Art. 5, D.Lgs. n.472/97.

MOD.770/2024 – Dichiarazione dei sostituti d'imposta e degli intermediari relativa all'anno 2023

Novità rispetto allo scorso anno, modalità di compilazione del quadro SX, casi in cui occorre il visto di conformità.



Carla Napoletano

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Siamo oramai vicini alla scadenza della trasmissione telematica del mod. 770/2024. In data 26/02/2024 l'Agenzia delle Entrate ha emanato il Provvedimento con il quale ha approvato il modello dichiarazione che presenta poche novità rispetto alle modalità di compilazione dello scorso anno. La dichiarazione dei sostituti d'imposta, mod. 770/2024, deve essere presentata esclusivamente in via telematica entro il 31/10/2024¹. Nel caso in cui occorra rettificare una dichiarazione

inviata, si potrà procedere a compilare ed inoltrare una "correttiva nei termini"², oppure una "dichiarazione integrativa"³. La dichiarazione in entrambi i casi andrà a sostituire quella presentata in precedenza. Il modello riepiloga le ritenute operate, i versamenti e le compensazioni effettuate nell'anno dal sostituto d'imposta, con riferimento ai redditi di lavoro dipendente, redditi di lavoro autonomo, redditi di capitale, redditi di locazione breve e redditi diversi⁴.

- 1 la dichiarazione si considera presentata nel giorno in cui risulta conclusa la ricezione dei dati da parte dell'Agenzia delle Entrate. Se presentata entro il termine di 90 gg. dalla scadenza, la dichiarazione si considera inviata in ritardo ed è possibile sanare tale irregolarità tramite l'istituto del ravvedimento; se invece viene presentata oltre tale termine, si considera omessa.
- 2 se ciò avviene entro il 31/10/2024.
- 3 se si provvede alla rettifica in data successiva alla scadenza del termine e comunque entro il quinto anno successivo.
- 4 indicando all'interno del frontespizio della dichiarazione nel riquadro "redazione della dichiarazione" il codice 1 nel campo "tipologia invio", si dovrà procedere alla trasmissione di un unico flusso contenente i dati riferiti a tutte e 5 le tipologie di reddito; indicando invece il codice 2, si potrà procedere alla trasmissione di più flussi separati contenenti le diverse tipologie di ritenute purché non si ecceda il numero massimo di 3 flussi.

Tra le principali **novità previste per la compilazione del mod. 770/2024** vi è quella relativa alla previsione di appositi codici da indicare nel punto 10 "note" nel quadro ST e SV. In particolare sono stati previsti 3 nuovi codici dedicati all'indicazione dei versamenti sospesi:

- il codice 1 va utilizzato qualora siano riportati i dati dei versamenti che dovevano essere effettuati nel periodo compreso tra il 01/01/2023 e il 31/08/2023 dai sostituti d'imposta che alla data del 01/05/2023 avevano la residenza ovvero la sede legale o la sede operativa nei territori di Emilia-Romagna, Marche e Toscana. Essi si considerano tempestivi (senza applicazione di sanzioni e interessi) se effettuati in unica soluzione entro il 10/12/2023;
- il codice 2 va utilizzato qualora siano riportati i dati dei versamenti che dovevano essere effettuati nel periodo compreso tra il 02/11/2023 e il 17/12/2023 dai sostituti d'imposta che alla data del 02/11/2023 avevano la residenza ovvero la sede legale o la sede operativa nei comuni delle province di Firenze, Pisa, Pistoia, Livorno e Prato. Essi si considerano tempestivi (senza applicazione di sanzioni e interessi) se effettuati in unica soluzione entro il 18/12/2023;
- il codice 3 va utilizzato qualora siano riportati i dati dei versamenti che dovevano essere effettuati nel periodo compreso tra il 04/07/2023 e il 31/07/2023 dai sostituti d'imposta che alla data del 04/07/2023 avevano la residenza ovvero la sede legale o la sede operativa nei co-

muni interessati dagli eccezionali eventi meteorologici che hanno colpito il territorio della Regione Lombardia. Essi si considerano tempestivi (senza applicazione di sanzioni e interessi) se effettuati in unica soluzione entro il 31/10/2023;

Altra novità riguarda l'inserimento nel rigo "SX1" della colonna 6 "Trattamento speciale integrativo". Tale casella andrà compilata con l'importo relativo al credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale del lavoro notturno e straordinario, riconosciuto dai datori di lavoro appartenenti ai settori turistico, ricettivo e termale nei giorni festivi per il periodo dal 01/06/2023 al 21/09/2023 ai sensi dell'art. 39bis D.L. n° 48/2023. L'importo corrisponde alla somma indicata nel campo 479 dalla CU, e qualora già utilizzato in F24 con codice tributo 1702, deve essere esposto anche nella successiva colonna 7 (credito utilizzato in F24). Inoltre, a seguito dell'abrogazione definitiva dell'ulteriore detrazione per famiglie numerose, è stata eliminata dal rigo SX3 la colonna dedicata a tale credito.

Focalizzando ora l'attenzione sul **quadro SX (riepilogo delle compensazioni)**, la cui corretta compilazione è fondamentale per evitare l'arrivo di avvisi di irregolarità da parte dell'Agenzia delle Entrate, si cercherà di seguito di fare chiarezza sui punti di maggior interesse.

Partiamo dal **riga SX1** colonna 1 in cui va indicato l'importo complessivo dei crediti di ritenute, nonché di addizionali regionali e comunali all'IRPEF restituiti ai dipendenti a seguito di conguaglio di fine anno o per cessazione

del rapporto di lavoro in corso d'anno o anche a seguito di conguaglio di fine anno effettuato nei mesi di gennaio o febbraio. La colonna 2 del rigo SX1 accoglie l'ammontare complessivo dei versamenti in eccesso risultanti dai quadri ST e SV, cioè tutti quei versamenti effettuati, anche per errore, in misura eccessiva rispetto al dovuto e rilevabili dai suddetti quadri operando la differenza tra l'ammontare effettivamente versato e quanto effettivamente dovuto. L'ammontare delle colonne da 1 a 6 eventualmente utilizzato in compensazione tramite mod. F24 per il pagamento di ritenute esposte nei quadri ST e SV del mod. 770, confluirà nella successiva colonna 7.

Il **rigo SX2** è dedicato ai crediti derivanti da conguaglio di assistenza fiscale; nella colonna 1 va indicato l'importo effettivamente rimborsato dal sostituto d'imposta, e nella successiva colonna 2 l'ammontare del credito utilizzato in compensazione mediante mod. F24. Il **rigo SX4** è composto da 6 colonne nelle quali vanno indicati i dati complessivi relativi ai crediti ed alle compensazioni effettuate nell'anno 2023. In particolare la colonna 1 accoglie l'importo risultante dalla dichiarazione mod. 770/2023; tenendo conto della possibilità di invio separato del modello, in tale colonna occorrerà indicare i crediti riferiti alla parte che si sta pre-

sentando tra "dipendente", "autonomo" e "altre ritenute". La parte di tale credito utilizzata in F24 entro la data di presentazione della dichiarazione in corso⁵ confluisce nella successiva colonna 2. Nella colonna 3 deve essere indicato il maggior credito risultante dalla somma della colonna 5 del quadro DI⁶. Nella colonna 4 occorre indicare il credito risultante dalla dichiarazione che si sta provvedendo a trasmettere⁷. L'importo di tale colonna che si intende utilizzare in compensazione ai sensi del D.lgs. 241/97 avvalendosi del mod. F24, andrà riportato nella successiva colonna 5; mentre l'importo che si intende chiedere a rimborso va indicato nella colonna 6. Qualora sia stata compilata la colonna 5, i crediti richiesti in compensazione dovranno essere riportati nei successivi **rigi SX32, SX33 e SX34** suddividendo l'importo a seconda della natura del reddito dal quale sono scaturiti. Tra i successivi rigi del quadro SX che ripilogano altri crediti, di particolare interesse vi è il **rigo SX47** riservato al credito da bonus Irpef residuo⁸ riportando alla colonna 1 l'importo indicato nella colonna 5 rigo SX47 della precedente dichiarazione, alla colonna 4 l'importo utilizzato in F24 fino al 16/3⁹ e nella successiva colonna 5 l'importo del credito residuo da utilizzare successivamente alla suddetta data. Il rigo **SX49**

5 nel nostro caso 31/10/2024.

6 cioè il maggior credito che emerge dalla dichiarazione integrativa a favore presentata nel 2023, ai sensi dell'art. 2 comma 8-bis del DPR n° 322/98, modificato dall'art. 5 del D.l. n° 193/2016 convertito in legge n° 225/2016.

7 ricavato dalla seguente somma algebrica: SX1 colonna 1 + SX1 colonna 2 + SX1 colonna 3 + SX1 colonna 4 + SX1 colonna 5 - SX1 colonna 6 + SX4 colonna 1 - SX 4 colonna 2 + SX4 colonna 3.

8 la maturazione del credito è ferma all'anno 2020.

9 per quest'anno va considerata la data del 18/3 in quanto il 16/3/2024 cadeva di sabato.

invece è riservato ai sostituti d'imposta che hanno gestito nel corso del 2023 l'erogazione del trattamento integrativo¹⁰. In particolare: nella colonna 1 va riportato il credito residuo indicato nella colonna 7 del rigo SX49 della precedente dichiarazione; nella colonna 2 va indicato il credito maturato nell'anno; la colonna 3 accoglie l'ammontare del credito riconosciuto in corso d'anno e successivamente recuperato dal sostituto d'imposta durante le operazioni di conguaglio¹¹; nella colonna 4 va indicato l'ammontare del credito relativo al trattamento integrativo riconosciuto e da recuperare da parte del sostituto d'imposta successivamente alle operazioni di conguaglio di fine anno¹²; nella colonna 5 l'ammontare del credito relativo al trattamento integrativo riconosciuto l'anno precedente e recupera-

to ratealmente nel 2023 dal sostituto d'imposta¹³; nella colonna 6 va indicato l'ammontare del credito utilizzato in F24 fino al 16/3¹⁴; nella colonna 7 l'importo che può essere utilizzato successivamente a tale data¹⁵.

Particolare attenzione va prestata qualora venga valorizzata la colonna 5 del rigo SX4; ricordiamo infatti che la Legge di stabilità 2014¹⁶, subordina l'utilizzo **in compensazione orizzontale dei crediti per importi superiori ad € 5.000,00 annui** alla presenza del **visto di conformità** nella dichiarazione da cui il credito emerge o, in alternativa, alla sottoscrizione della dichiarazione da parte dell'organo incaricato ad effettuare il controllo contabile (barrando in tal caso la casella "attestazione" presente nel frontespizio nel riquadro riservato alla "firma della dichiarazione").

10 trattasi degli importi erogati ai sensi dell'art. 1 comma 4 D.L. n° 3/2020 novellato dall'art. 1 comma 3 della l. 234/2021 (legge di bilancio 2023).

11 l'importo deve corrispondere alle somme indicate nella colonna 2 dei rigi da ST2 a ST13 per i quali la colonna 11 (codice tributo) assume il valore 1701 oppure 170E.

12 corrispondente al campo 394 della CU.

13 l'importo deve corrispondere alla somma indicata al campo 395 della CU nonché alle somme indicate nella colonna 2 dei rigi da ST2 a ST13 per i quali la colonna 11 (codice tributo) assume il valore 1701 oppure 170E e con l'indicazione nel campo 10 della nota P.

14 per quest'anno va considerata la data del 18/3 in quanto il 16/3/2024 cadeva di sabato.

15 ricavato dalla seguente somma algebrica: colonna 1 + colonna 2 - colonna 6.

16 art. 1 comma 574 l. 147/2013

Maxideduzione costo del personale per i neoassunti: uno sguardo d'insieme

Si approssima la fine del periodo d'imposta 2024: analizziamo insieme le condizioni per poter fruire della maxideduzione del costo del personale alla luce del DM 25 giugno 2024

 **Luigi Carbonelli**

CONSULENTE DEL LAVORO E PRESIDENTE UP ANCL DI NAPOLI

Con il D.Lgs. 216/2023 è stata introdotta, a valere – per ora – solo per il periodo d'imposta 2024, una particolare misura agevolativa all'assunzione di personale, consistente in una maggiorazione del 20% dei costi per il personale di nuova assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che, come prima condizione, rappresenti un incremento occupazionale rispetto al periodo d'imposta precedente.

Successivamente il Decreto Ministeriale congiunto del MEF e del MLPS del 25 giugno 2024 ha quantificato un ulteriore incremento del 10% della misura agevolativa nel caso in cui l'incremento occupazionale riguardi determinate categorie di lavoratori.

Ambito di applicazione: il D.Lgs. 216/2023, come integrato dal DM di

attuazione, riserva la possibilità di fruire della maxideduzione a determinati soggetti datori di lavoro. In particolare si tratta di soggetti "operatori economici, titolari di reddito d'impresa ed esercenti arti e professioni" che abbiano svolto la propria attività per tutto il periodo d'imposta 2023, o che abbiano svolto la propria attività per 365 giorni nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 (366 se il periodo d'imposta include il 29 febbraio) per le imprese con periodo d'imposta non coincidente con l'anno solare¹.

Restano quindi esclusi i datori di lavoro domestico e le società agricole, così come non possono fruire della maggiorazione i soggetti che determinano il proprio reddito d'impresa o professionale con il regime forfettario (non

1 Nel prosieguo, per evitare ripetizioni, intenderemo 2023 anche come "periodo in corso al 31 dicembre 2023 se non coincidente con l'anno solare" e per 2024 "periodo successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 se non coincidente con l'anno solare" e per "31.12", come "termine dell'esercizio".

potendo questi ultimi in alcun caso dedurre analiticamente i costi).

Si tratta in definitiva di tutte le società – di persone e di capitali –, ditte individuali ed esercenti arti e professioni residenti nel territorio dello Stato, incluse le stabili organizzazioni in Italia delle società e degli enti esteri.

Restano comunque esclusi tutti i soggetti in liquidazione ordinaria, liquidazione giudiziale o che hanno in corso altri istituti liquidatori previsti dal codice della crisi d'impresa.

Da ultimo, per gli enti diversi dalle società che non svolgono in via esclusiva attività commerciale la maxideduzione spetterà soltanto per gli incrementi occupazionali relativi alle attività commerciali, purché ciò risulti da separata evidenza contabile.

Puntualizzato l'ambito soggettivo di applicazione del D.Lgs. 216/2023, per determinare se effettivamente vi sia stato incremento occupazionale, bisognerà considerare la situazione al 31.12.2024: è necessario che il numero dei lavoratori a tempo indeterminato a quella data sia superiore al numero dei lavoratori a tempo indeterminato mediamente occupato nel 2023.

Ma attenzione: tale incremento non rileva nel caso in cui il numero totale dei lavoratori subordinati, inclusi quelli a tempo determinato, sia pari o inferiore al numero delle stesse tipologie di lavoratori mediamente occupati nel 2023.

Nella quantificazione dell'incremento necessario al fine di poter applicare la maggiorazione in parola, viene precisato che:

- Non si terrà conto dei lavoratori in forza al 31.12.2023 successiva-

mente ceduti per qualunque causa nel 2024. Nel caso in cui tali lavoratori non siano più in forza al 31.12.2024, essi ridurranno l'incremento occupazionale;

- Non si tiene conto dei lavoratori destinati ad una stabile organizzazione all'estero (da parte di un soggetto residente);
- In ipotesi di gruppo, non si tiene conto dei lavoratori trasferiti ad altra società del gruppo se il rapporto di lavoro con la prima società si sia interrotto a partire dal 30 dicembre 2023;
- Vengono considerati i lavoratori per i quali si sia proceduto, nel 2024, alla conversione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato;
- Per le cooperative i soci lavoratori sono assimilati ai lavoratori dipendenti;
- I lavoratori part-time vengono considerati in proporzione alle ore di lavoro prestate rispetto all'orario previsto dalla contrattazione collettiva.
- In caso di distacco il distaccatario non conteggerà i lavoratori in distacco a tempo indeterminato, mentre l'impresa distaccante non terrà conto dei soli lavoratori assunti nel 2024 e distaccati all'estero per il tempo in cui tale distacco sia durato.

In caso di somministrazione l'impresa utilizzatrice tiene conto dei lavoratori per la durata del rapporto di lavoro, e la sua qualificazione (a tempo determinato o indeterminato) viene desunta dal contratto con il somministratore.

Il numero dei lavoratori dipendenti a

tempo indeterminato (condizione 1) e il numero dei lavoratori mediamente occupati (condizione 2) sarà determinato sommando i rapporti tra il numero dei giorni di lavoro previsti in relazione a ciascun lavoratore e trecentosessantacinque.

Per le società facenti parte di un gruppo, la maggiorazione spetterà soltanto se gli incrementi in parola saranno conseguiti anche in riferimento al gruppo unitariamente inteso. In tal senso se società sono a controllo congiunto o vi siano società collegate, i dati relativi a tali società andranno considerati in relazione alle quote di controllo o di partecipazione rispettivamente, mentre non si tiene conto delle società controllate anche da società non facenti parte del gruppo.

Il valore su cui calcolare la maggiorazione sarà pari al minore tra la somma dei costi del personale relativo al personale di nuova assunzione con contratto a tempo indeterminato globalmente determinati secondo l'art.2425 c.c.² e l'incremento del costo complessivo del personale del 2024 rispetto all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.

Nel caso in cui vi sia stata conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato nel 2024, saranno assunti solo i costi come sopra specificati successivi alla trasformazione.

Nel calcolo della maggiorazione non si terrà conto del costo del personale per i dipendenti ceduti, né potranno essere fatti valere eventuali accan-

tonamenti per salari o stipendi o voci diverse da trattamenti di fine rapporto o di quiescenza, mentre le società facenti parte di un gruppo opereranno la quantificazione della maggiorazione tenendo conto del rapporto tra costi del personale ed incrementi occupazionali propri ed i corrispondenti rapporti del gruppo.

Resta ferma la disposizione per cui la maggiorazione, per gli enti che non svolgono in via esclusiva attività commerciale e per i soggetti che svolgono attività per le quali viene applicato un metodo di determinazione del reddito non analitico, verrà calcolata operando una proporzione tra l'ammontare complessivo di ricavi e proventi e l'ammontare dei ricavi derivanti dall'attività non commerciale o per quella il cui reddito non è calcolato in modo analitico rispettivamente.

Vi sarà un ulteriore incremento della maggiorazione nella misura del 10% nel caso in cui l'incremento occupazionale sia dovuto all'assunzione di particolari categorie di lavoratori: si tratta dei lavoratori definiti molto svantaggiati, delle persone con disabilità, dei detenuti (o ex detenuti), delle persone in trattamento psichiatrico (o ex degenti di ospedali psichiatrici), delle donne con almeno due figli minorenni, delle donne vittime di violenza, dei giovani ammessi agli incentivi di occupazione giovanile, dei soggetti già beneficiari di reddito di cittadinanza, decaduti dal beneficio e senza diritto all'assegno di inclusione, lavoratori con sede di lavoro situata in Regioni

2 Art.2425 c.c comma 1 lettera B) n.9 – Costi del personale. Tale indicazione andrà applicata anche ai soggetti che non adottano lo schema di bilancio dell'art.2425.

che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo *pro capite* inferiore al 75 per cento della media EU27 o co-

munque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale.

La nuova modalità di regolarizzazione dell'omessa o irregolare fatturazione da parte del cedente/prestatore

Dopo oltre cinquant'anni di onorato servizio, viene pensionata l'autofattura-denuncia prevista in caso di mancata ricezione della fattura o l'emissione di fattura irregolare da parte del cedente/prestatore, per essere sostituita da una comunicazione/segnalazione da inoltrare tramite i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate.

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

Il principio di **responsabilità solidale** tra cedente e cessionario (ovvero tra prestatore e committente) che caratterizza l'applicazione dell'imposta sul valore aggiunto si estende, come noto, anche ai casi di **mancata o irregolare fatturazione delle operazioni**. In tali ipotesi difatti il legislatore ha previsto, sin dall'introduzione del tributo¹, **l'inversione dell'onere di emissione del documento fiscale** (c.d. "autofattura-denuncia") a carico del cessionario (o committente) tenuto pertanto ad attivarsi in caso di inattività del proprio fornitore. Le modalità dell'adempimento risultano tuttavia significativamente modificate dal recente provvedimento di revisione del

sistema sanzionatorio tributario (D.Lgs. 14 giugno 2024, n.87).

L'autofattura-denuncia

Fino all'introduzione generalizzata della fattura elettronica (B2B) avvenuta nell'anno 2019, la procedura di regolarizzazione risultava quanto mai complessa. Il contribuente che intendeva correggere gli errori o le omissioni del proprio fornitore era infatti obbligato all'emissione di una autofattura in duplice copia, al versamento dell'imposta nonché a farsi convalidare, dall'Agenzia delle Entrate territorialmente competente, copia dell'autofattura da poter conclusivamente annotare nel registro degli acquisti e procedere alla

1 Inizialmente tale fattispecie era regolamentata dall'art. 41 del DPR 600/1973, ora disciplinata dall'art. 8, co. 8 del D.Lgs. 471/1997 (come modificato dall'art. 2, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 87/2024).

detrazione dell'imposta (in presenza dei relativi requisiti).

L'avvento della fattura elettronica obbligatoria ha successivamente semplificato parte della procedura, prevedendo l'emissione di una autofattura elettronica da trasmettere allo SDI² in sostituzione della presentazione fisica della documentazione presso l'Ufficio Erariale, fermo restando il preventivo pagamento del tributo³.

Nuova procedura di regolarizzazione

Come accennato, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 87/2024, il processo è stato completamente rivisitato, sostituendo l'autofattura con una semplice comunicazione/segnalazione da effettuare tramite modalità telematiche⁴, prevenendo sia l'abolizione dell'obbligo di versamento dell'imposta evasa sia quello di emissione dell'autofattura.

Segnalazione dell'omessa fatturazione

Le modifiche introdotte riducono le sanzioni previste in caso di inadempimento, ma incidono negativamente sulle tempistiche di regolarizzazione. I tempi richiesti per l'attivazione da parte del cessionario/committente risultano difatti contratti e suscettibili di una imprecisa definizione.

Se difatti la versione normativa precedente individuava con chiarezza i termini previsti per la regolarizzazione

(stabiliti nei 30 giorni successivi lo spirare di quattro mesi dall'effettuazione dell'operazione non fatturata) i nuovi termini di **novanta giorni** decorrono dalla **data in cui la fattura avrebbe dovuto essere emessa**, dovendo pertanto tener conto delle tempistiche previste per la sua formazione.

Schema tempistica comunicazione omessa fatturazione*

Ulteriori difficoltà nell'individuazione della corretta data di decorrenza potrebbero emergere nel caso in cui sia un **lavoratore autonomo** ad aver omesso l'emissione di una fattura (il cui obbligo sorge al momento dell'incasso del corrispettivo), in quanto data di pagamento da parte del committente e di effettivo incasso da parte del percettore potrebbero non coincidere in relazione alle tempistiche di accredito previste dall'intermediario finanziario.

Comunicazione di fattura irregolare

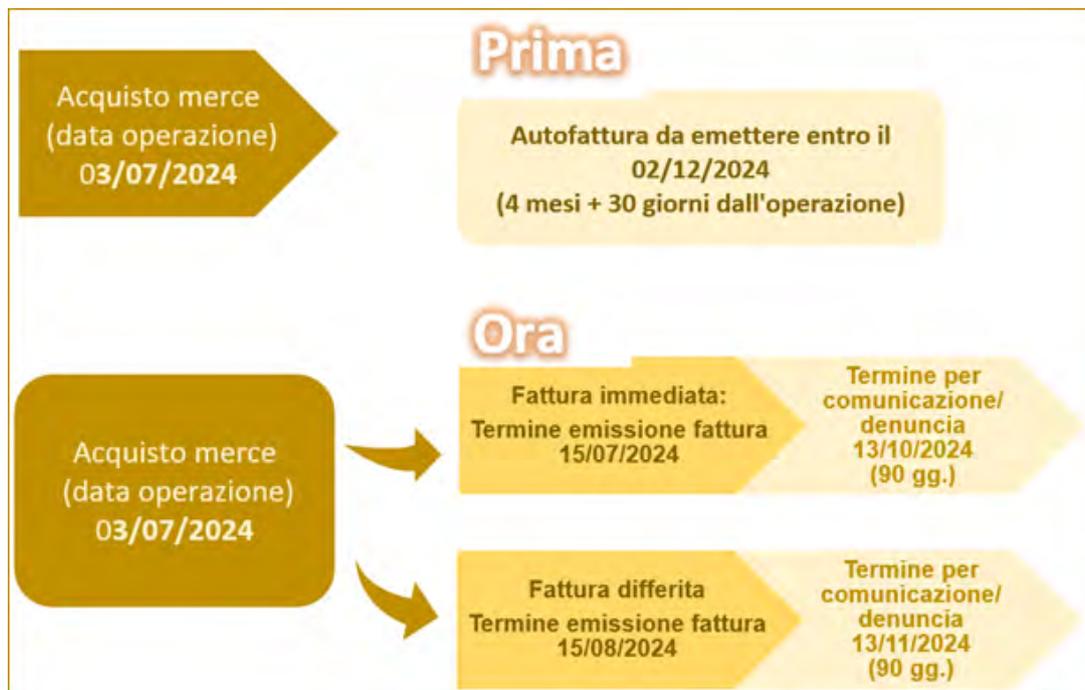
Anche per la correzione di fatture irregolari le tempistiche massime risultano notevolmente ridotte rispetto al recente passato in quanto sono previsti **novanta giorni di tempo che decorrono dalla data di emissione della fattura irregolare**, e **non più dalla sua registrazione** da parte del cessionario (che poteva legittimamente avvenire anche a distanza di oltre un anno rispetto alla data di emissione della fattura).

2 Codice documento "TD20" espressamente concepito per la trasmissione della autofattura "denuncia".

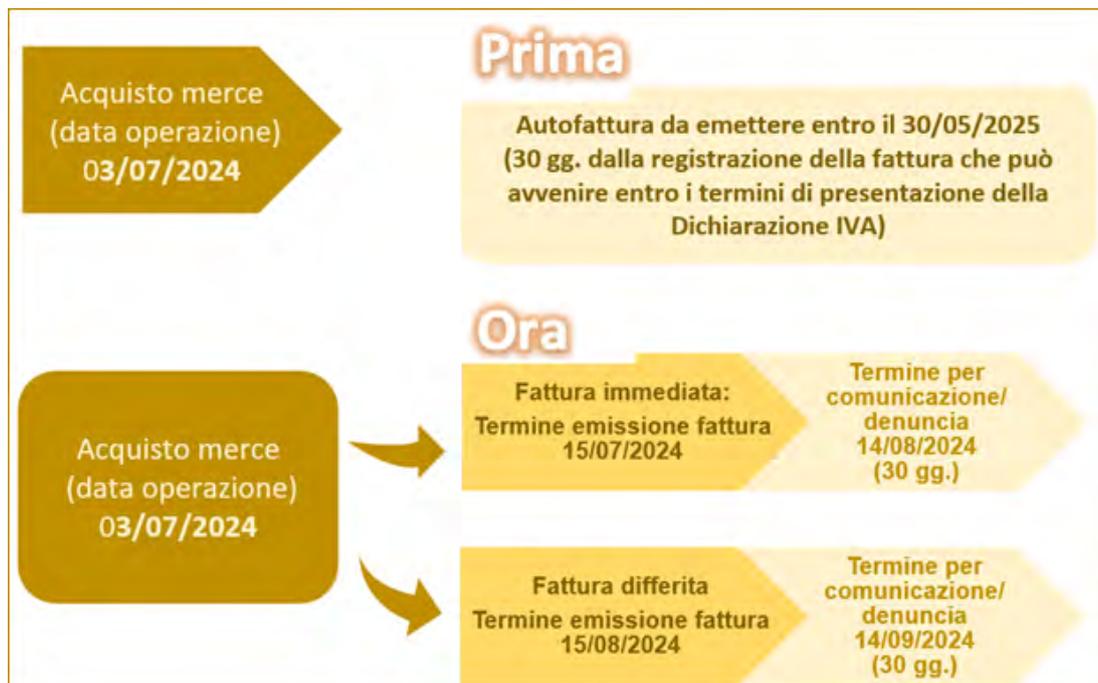
3 Versamento da effettuare a mezzo del Mod. F24 con codice tributo 9399.

4 Alla data di pubblicazione del presente contributo non risulta ancora implementata la relativa procedura nei servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate.

* Schema 1



** Schema 2



Schema delle tempistiche per la comunicazione di fattura irregolare**

Va inoltre registrato un ampliamento dei profili di responsabilità del ces-

sionario/committente, ora implicitamente chiamato a "sindacare" le valutazioni concernenti il trattamento fiscale operato dalla controparte. La norma, nell'escludere la responsabilità

in caso di non imponibilità, esenzione o esclusione dall'Imposta, determinate dal cedente in base alle proprie condizioni soggettive, al contempo investe il cessionario della valutazione di merito riguardo tutte le altre irregolarità relative ai requisiti del documento, quali l'aliquota applicata, l'ammontare dell'imposta, i dati relativi alla natura, qualità e quantità dei beni ceduti (o dei servizi resi), ecc.

Sanzioni e decorrenza

Le sanzioni per la mancata regolarizzazione da parte del cessionario o committente sono ora equiparate a quelle previste per il fornitore inadempiente e fissate al **70% dell'imposta evasa**, con un minimo di 250 euro⁵.

Occorre tuttavia prestare attenzione alla decorrenza del nuovo adempimento. La norma, come revisionata, risulta applicabile con riferimento alle violazioni commesse a partire dal 1° settembre 2024 e pertanto dovrà farsi riferimento alla mancata attivazione alla regolarizzazione da parte del ces-

sionario (e non alla trasgressione del fornitore) il che implica che l'obbligo si applichi anche in relazione ad operazioni irregolari avvenute antecedentemente il 1° settembre 2024 i cui termini per la comunicazione da parte del cessionario vadano a scadere a partire dalla medesima data.

Conclusioni

L'alleggerimento degli obblighi e delle sanzioni in caso di inosservanza non può che essere valutato positivamente. Tuttavia, permane qualche perplessità riguardo l'adempimento, che ha sempre misurato uno scarso *appeal*, in quanto non premiante per il contribuente virtuoso che segnala prontamente l'irregolarità della controparte. Anche con la nuova procedura, difatti, l'Erario potrà agire per recuperare l'imposta evasa dal cedente senza tuttavia permetterne la detrazione alla controparte che, per vedere riconosciute le proprie ragioni, non potrà fare altro che attivare le vie legali per il recupero coattivo di quanto versato al fornitore.

⁵ Il minimo di sanzione a carico del cedente è tuttavia previsto nella misura di euro 300,00.

NUOVI TALENTI PER LA TUA AZIENDA

SOLUZIONI RAPIDE ED EFFICACI
PER ACQUISIRE RISORSE
ALTAMENTE FORMATE



TIROCINI EXTRACURRICULARI SMART

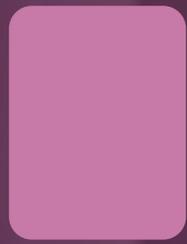
TimeVision, con il suo approccio smart, ti consente di inserire giovani talenti attivando tutte le pratiche burocratiche in tempi ridotti garantendo alla tua azienda **flessibilità**, **velocità** ed **efficienza**.

[scopri di più >>](#)

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

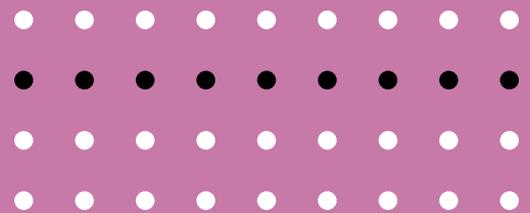
TimeVision ti consente di attivare l'apprendistato professionalizzante in tempi rapidi, progettare un **piano formativo su misura**, in linea con le tue esigenze aziendali, garantendo il massimo dell'efficienza: ti affiancherà dalla **selezione del candidato** fino alla **gestione amministrativa**.

[scopri di più >>](#)



PROFESSIONAL- MENTE

PROFESSIONALITÀ, COMUNICAZIONE & BUSINESS
PER IL LIBERO PROFESSIONISTA 5.0



Qi, Qe: scopriamo insieme l'intelligenza emotiva

Intelligenza logica ed intelligenza emotiva: competizione ancora aperta tra ragione e sentimento?

Lo scopriamo insieme in quest'analisi di intelligenze, qualità e competenze

 **Simona Letizia Ilardo**

CONSULENTE DEL LAVORO, LIFE & BUSINESS COACH

"È una persona molto intelligente!"

"È una persona molto emotiva!"

Leggendo queste due frasi, d'impatto, dimmi: **quali pensieri formuli, riguardo alle persone in questione?**

...

Probabilmente, alcuni di voi, avranno pensato alla prima come ad una persona brillante, capace di ragionamenti interessanti, con una logica ammirevole.

Intelligente, appunto.

Ed avranno pensato alla seconda come ad una persona emozionalmente coinvolta, sensibile, forse finanche fragile, in balia di qualcosa di irrazionale ed illogico: le emozioni, appunto.

Eppure "intelligente" è aggettivo di persona dotata di capacità intellettive ed "emotiva" è aggettivo di persona disposta all'emozione.

Due definizioni encomiabili, siete d'accordo?

Chi non vorrebbe essere dotato di un'intelligenza illuminante?

E chi, tra noi, non vorrebbe essere propenso a vivere pienamente le emozioni?

Quanto vorreste essere più una che l'altra?

Quanto vorreste avere più spiccatamente una caratteristica o l'altra?

Come spesso vi dico, non c'è risposta giusta o sbagliata, sentitevi liberi di mettervi in gioco, le risposte sono vostre.

In primis: **stiamo parlando in entrambi i casi di qualità?**

Sì, stiamo parlando, in entrambi i casi, di doti, meriti, qualità di una persona.

Sebbene "molto intelligente" sia un termine che viene percepito – in molti casi – come valore aggiunto, mentre "molto emotiva" sia un termine che viene percepito – in molti casi – come disvalore.

Stiamo parlando **dell'intelligenza logica**, su cui la nostra cultura, fonda le valuta-

zioni dell'individuo sin dall'800 - attraverso metriche e misurazioni evolutesi nel tempo - e dell'**intelligenza emotiva**, di cui la nostra cultura inizia ad essere, più consapevole, dagli anni '90 del secolo scorso; meno di quarant'anni fa.

Se della prima ci sono noti molti aspetti e ne abbiamo tanto percepito la presenza - soprattutto in termini di valore attribuito - nella nostra vita sin qui, oggi, il nostro interesse, è per quella che io definisco **l'intelligenza pioniera**: scopritrice e promotrice del "nuovo".

Ci spinge alla scoperta, alla conoscenza ed alla percezione di noi e del mondo intorno a noi - dal più prossimo, al più distante - attraverso la forza della parte umana più arcaica ed istintuale: le nostre emozioni.

Ma, quindi, le emozioni coincidono con l'intelligenza emotiva? No.

L'intelligenza emotiva è una modalità per comprendere le emozioni, proprie e altrui, e per imparare a gestirle, in modo da essere capaci di scegliere come agire nella vita di ogni giorno.

Sviluppare la tua intelligenza emotiva ti permetterà di compiere le scelte più appropriate e influenzare i risultati che ottieni, in tutte le aree della tua vita.

Vi rendo il concetto più concreto possibile, seguitemi, facciamo luce.

Siamo esseri istintuali, prima ancora di essere razionali e, questo, ce lo dice la scienza. Questo istinto ci fa comportare - tutte le volte in cui la razionalità è accantonata - come esseri "emozionati", persone "in preda alle emozioni" ed il nostro essere preda delle emozioni, ci trasforma in persone che virano il loro stato emotivo, a seconda del coinvolgimento emozionale che stanno provando.

Eccitati, calmi, agitati, freddi, impressionati, impassibili, confusi, scossi, imperturbabili, commossi, turbati, controllati...

Lo capiamo da soli che, tutto questo essere sulle montagne russe costanti fa, di noi, persone delle quali, noi stessi pensiamo, "troppo emotiva", come ad un disvalore.

Non è così?

È qui, a questo punto, che ci viene in aiuto l'intelligenza emotiva di cui Daniel Goleman -lo psicoterapeuta che più di ogni altro l'ha studiata e definita - dice:

"Se le tue abilità emotive non sono sviluppate, se non hai consapevolezza di te, se non sei in grado di gestire le tue emozioni, se non riesci a essere empatico e ad avere relazioni efficaci, non importa quanto sei intelligente, non arriverai molto lontano".

Pur considerando, infatti, che il QI (quoziente di intelligenza) è un'importante misura di capacità di ragionamento, logico ed intellettuale, si è dimostrato uno strumento debole nella sua capacità di prevedere il successo nella vita di una persona, quando il concetto di successo - che è pur sempre personale - viene ampliato oltre i puri risultati intellettivi.

L'emozione è il nostro più profondo e potente propulsore dell'azione, lo è per definizione.

La parola "emozione", infatti, deriva dal latino *emotionem*, a sua volta derivato dalla sostantivazione di *emotus*, participio passato del verbo *emovere*, nel significato di **trasportare fuori, smuovere, scuotere**.

È ciò che è capace di farci esultare per un gol della nostra squadra del cuore (gioia, euforia), saltare dal letto per aver udito un rumore improvviso (paura, sorpresa), palpitare il cuore quando vediamo la persona che ci piace (eccitazione), pulsare le tempie e stringere i pugni quando qualcosa ci fa innervosire (rabbia).

Attraverso le emozioni tiriamo fuori noi stessi!

Quattro le componenti dell'intelligenza emotiva:

- **Identificazione delle emozioni.** Prendere coscienza delle emozioni ed esprimerle.
Le emozioni contengono informazioni, sono segnali riguardo importanti eventi che hanno luogo nel nostro mondo.
Identificarle con cura, in noi stessi e negli altri, è il nostro compito, al fine di relazionarci in modo efficace.
- **Comprensione delle emozioni.** Scoprire cosa significano le emozioni e condurre un'analisi delle ipotesi possibili.
Le emozioni non sono eventi casuali, ma hanno delle cause di fondo.
Quando impariamo a conoscerle, possiamo utilizzarle per comprendere meglio cosa accade, in noi, attorno a noi.
- **Gestione delle emozioni.** Rimanere aperti alle emozioni e integrarle nei processi di pensiero.
Le informazioni insite nelle emozioni hanno bisogno di essere vagliate in modo intelligente, nei nostri ragionamenti e nella risoluzione dei problemi.
E' necessario, quindi, rimanere aperti alle emozioni, piacevoli o meno, e scegliere la giusta strategia che, tiene conto, di quello che possiamo imparare da quanto ci accade.
- **Utilizzo consapevole delle emozioni.** Lasciare che le emozioni influenzino il pensiero e associare l'emozione giusta, utile, al compito da svolgere.
Lo stato emotivo influenza sia il modo in cui pensiamo, sia ciò a cui pensiamo.
Le emozioni dirigono la nostra attenzione: fanno in modo che siamo pronti ad agire quando necessario. Ci permettono di utilizzare, in modo appropriato, i nostri pensieri per risolvere i problemi; impariamo a farne buon uso.

Come al solito faccio anche la parte dell'avvocato del diavolo e chiedo:

"Ma perché dovremmo? ... Perché noi che abbiamo tutto ciò che vogliamo, che siamo professionisti affermati, persone di una certa età, di un certo livello culturale e sociale, dico noi, perché dovremmo prenderci cura del nostro Qe?"

Nulla è dovere, possiamo restare fermi, immobili, fissi. Ed il mondo cambierà lo stesso, è già cambiato. Noi possiamo scegliere di far parte attivamente e vantaggiosamente di quel cambiamento e puntare – udite, udite – a che sia un miglioramento.

Non è sufficiente? ... allora potreste farlo per smetterla di sentirvi frustrati, gioiosi, adirati, euforici, stressati, ansiosi, tristi, disgustati, arrabbiati, sorpresi, impauriti

... e non essere voi stessi gli artefici di queste emozioni, così potentemente vitali, amabili e catastrofiche.

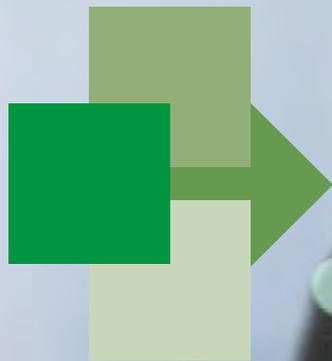
E poi, ancora, volete sapere l'ultima? ... Intelligenza emotiva e quoziente intellettivo sono aspetti diversi e complementari. Lo studio del rapporto esistente fra l'intelligenza "logica" – che solo logica non lo è più – e le altre componenti della personalità, ha reso possibile il superamento della tradizionale antitesi fra sentimento e ragione, evidenziando la stretta interdipendenza funzionale fra tutti i processi della vita psichica, compresi quelli di natura emozionale.

Non l'una o l'altra, ma "summa" delle qualità di una persona.

Buon ascolto!

<https://www.youtube.com/watch?v=toOShA7omUk>

**Fon
AR
Com**



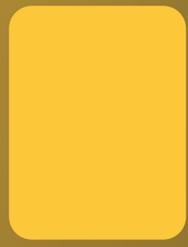
SEMPLICE | DIGITALE | FLESSIBILE

DIAMO FORMA ALLE COMPETENZE

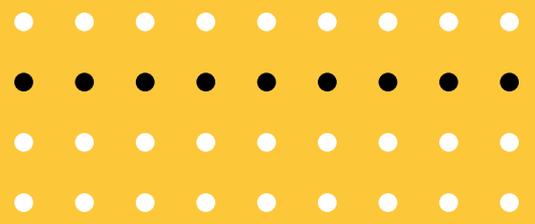
FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA



fonarcom.it



RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE



n. 10 - OTTOBRE 2024

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

Repechage limitato alle posizioni compatibili con il bagaglio professionale del licenziato

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza n. 10120 del 15 Aprile 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 17036 del 20 giugno 2024**, ha affermato il seguente principio di diritto: *"In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'obbligo datoriale di repêchage, anche ai sensi del novellato art. 2103, secondo comma c.c., è limitato alle mansioni inferiori compatibili con il bagaglio professionale di cui il lavoratore sia dotato al momento del licenziamento, che non necessitano di una specifica formazione che il predetto non abbia"*.

La pronuncia in argomento ha riguardato l'impugnazione giudiziale di due lavoratori avverso il licenziamento loro irrogato per giustificato motivo oggettivo, deducendo – tra le altre cose – una violazione dell'obbligo di repêchage a fronte della sussistenza di posizioni libere in azienda al momento del recesso.

La Corte d'Appello ha rigettato la predetta domanda, stante la necessaria limitazione dell'obbligo di repêchage alle attitudini, al bagaglio professionale ed alla formazione del lavoratore al momento del licenziamento.

La Corte di Cassazione – nel confermare la pronuncia di merito – ha rilevato, preliminarmente, che l'obbligo di repêchage deve essere limitato alle posizioni conformi con le attitudini e la formazione di cui il lavoratore sia dotato al momento del licenziamento. Per la sentenza, infatti, **il datore non è tenuto a fornire al dipendente un'ulteriore o diversa formazione per salvaguardare il suo posto di lavoro.**

Secondo i Giudici di legittimità, detto assunto risulta in linea con il necessario bilanciamento del diritto del lavoratore al mantenimento del posto con quello del datore a perseguire un'organizzazione aziendale produttiva ed efficiente.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto dai dipendenti e confermato la legittimità del recesso loro irrogato.

Il diritto di precedenza è esercitabile anche in costanza di rapporto

Corte Di Cassazione – Sez. Lavoro - Sentenza N. 19348 del 15 Luglio 2024

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 19348 del 15 luglio 2024**, ha affermato che il lavoratore che abbia prestato un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, in esecuzione di uno o più contratti a termine, può esercitare, manifestando in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro un anno dalla cessazione del rapporto, e quindi **anche nel corso della sua vigenza, il diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal medesimo entro i successivi dodici mesi dal momento di tale esercizio.

Oggetto della pronuncia l'impugnazione giudiziale dei contratti a termine sottoscritti con la cooperativa datrice e la richiesta, tra le altre cose, dell'accertamento del diritto alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato operate dalla società in costanza di rapporto. La Corte d'Appello rigettava la domanda del dipendente, ritenendo non esperibile l'esercizio del diritto di precedenza in costanza del rapporto di lavoro.

La Cassazione, ribaltando quanto stabilito dalla Corte d'Appello, ha rilevato che la legge, da un punto di vista soggettivo, stabilisce che il **diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato possa essere esercitato dal lavoratore a termine che abbia prestato almeno sei mesi di attività**.

In tema di condizioni e termini procedurali, la legge dispone che il dipendente debba esprimere la sua volontà in tal senso entro sei mesi dalla cessazione del rapporto.

Secondo i Giudici di legittimità, invece, non è previsto, all'interno di questo intervallo di tempo, alcun termine dal quale è possibile esercitare detto diritto che, come tale, è quindi **esperibile anche in costanza di rapporto**.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha accolto il ricorso del dipendente, cassando con rinvio l'impugnata pronuncia.

Illegittimo il licenziamento se il dipendente è stato indotto in errore per il superamento del periodo di comportamento

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro - Ordinanza N. 22455 del 6 Agosto 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 22455 del 6 agosto 2024**, ha affermato che è illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comportamento, quand'anche si accerti l'effettività dell'assenza per malattia, se il dipendente è stato indotto in errore dall'inesattezza dei prospetti presenze allegati alle buste paga.

Oggetto della controversia il recesso datoriale per superamento del periodo di comportamento. Il lavoratore, soccombente in primo grado, aveva proposto ricorso in Corte d'Appello ottenendo così dichiarazione dell'illegittimità del licenziamento. La decisione si basava sul presupposto che il ricorrente fosse stato ingenerato in errore dalla società, dal momento che nei fogli presenze allegati alle buste paga era indicato un numero di assenze per malattia di gran lunga inferiore a quelle conteggiate nella lettera di licenziamento.

La Cassazione, nel confermare la pronuncia di merito, ha rilevato preliminarmente che, **laddove non sia previsto dalla contrattazione collettiva, il datore non ha alcun obbligo di informare il dipendente dello spirare (più o meno prossimo) del periodo di comportamento. Tuttavia**, nel caso di specie, tale adempimento si rendeva **necessario al fine di correggere le indicazioni erranee e fuorvianti riportate nei prospetti presenze**, attenuando così quel ragionevole affidamento creatosi tra datore e lavoratore.

Secondo i Giudici di legittimità, infatti, è vero che il dipendente avrebbe potuto verificare autonomamente il numero effettivo di assenze per malattia (accedendo al portale web dell'INPS), ma è altrettanto vero che il comportamento posto in essere dal datore non può essere considerato conforme a buona fede e correttezza. Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto dalla società e confermato l'illegittimità dell'impugnato recesso.

Il contribuente è responsabile delle condotte e degli errori ascrivibili al proprio consulente fiscale se non ha correttamente vigilato sull'operato dello stesso

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria - Ordinanza N. 25158 del 19 Settembre 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n.25158 del 19 settembre 2024**, ha riconosciuto **la responsabilità del contribuente** per il mancato pagamento di imposte scaturito da una **condotta infedele del proprio consulente fiscale che aveva colpevolmente omesso la presentazione delle relative dichiarazioni reddituali**.

Viene pertanto ribadita la validità dell'applicazione delle conseguenti sanzioni anche nel caso in cui le violazioni tributarie siano imputabili ad errori, omissioni o condotte attribuibili al professionista delegato, in virtù del principio di responsabilità ricadente sul committente per l'omessa vigilanza sull'operato del consulente (*culpa in vigilando*).

Resta onere del contribuente la dimostrazione (ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 472/1997) dell'assenza di colpa, ovvero di trovarsi in una condizione di "ignoranza incolpevole, non evitabile con l'ordinaria diligenza".

Nel caso specifico, il contribuente aveva impugnato un avviso di accertamento per il mancato pagamento di imposte (IRPEF, IRAP, IVA), giustificandosi con il comportamento fraudolento del proprio consulente. Pur se tale affermazione veniva testimoniata dalla presentazione di una denuncia penale, la Corte Suprema non ha ritenuto di poter escludere la responsabilità del contribuente in quanto non sono risultate evidenti attività di controllo sull'operato del terzo (facilmente dimostrabili se il contribuente avesse richiesto le ricevute di presentazione degli adempimenti effettuati) senza peraltro riuscire a provare un comportamento fraudolento del professionista.

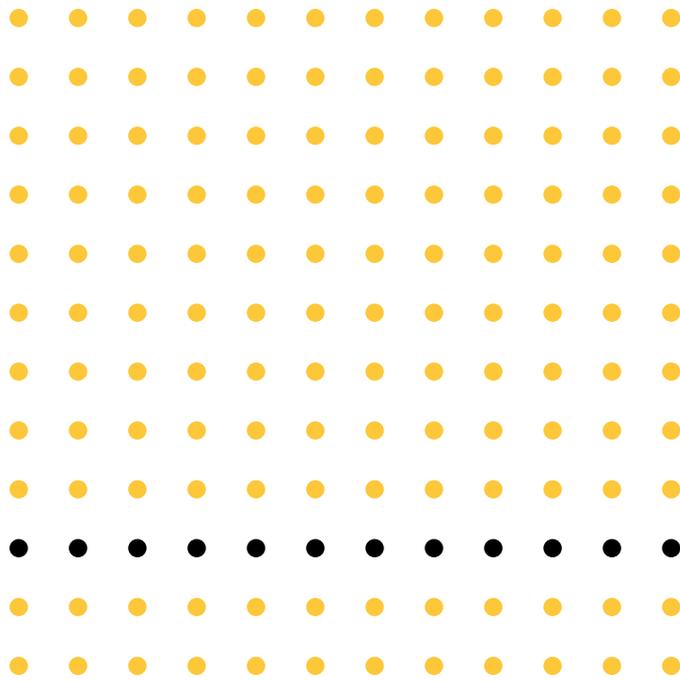
L'Iva erroneamente applicata su operazioni esenti non può essere detratta

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria - Ordinanza N. 31608 del 19 Settembre 2024

Con l'**ordinanza n.31608 del 19 settembre 2024**, la Suprema Corte conferma che **la detrazione dell'IVA è possibile solo in relazione ad imposte effettivamente dovute su operazioni imponibili**, mentre l'IVA erroneamente applicata su operazioni esenti non può in nessun caso essere detratta.

La sentenza trae origine da una vicenda processuale relativa ad un tentativo di eludere il pagamento di imposta di registro dovuta per l'acquisizione di un complesso aziendale.

Parte del corrispettivo di cessione era stato fatturato come fornitura di merci (pur essendo parte di una cessione unica di un complesso aziendale) al fine di poterla assoggettare ad IVA invece che ad imposta di registro (per il principio di alternatività delle imposte) così operando, successivamente, la detrazione dell'IVA versata. Tuttavia, la fattispecie normativamente prevista che consente il recupero in detrazione di imposta corrisposta in misura maggiore di quella effettivamente dovuta, risulta applicabile al caso in cui, a seguito di un'operazione imponibile, l'IVA sia stata erroneamente corrisposta sulla base di un'aliquota maggiore rispetto a quella effettivamente dovuta, ma non al caso in cui l'imposta sia stata applicata a una operazione esente IVA. In ogni caso, la detrazione non era consentita trattandosi di imposta indebitamente detratta per comportamento fraudolento.



NEWSLETTER

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



Ordine dei Consulenti del Lavoro
di Napoli

