



Simintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

A FINE RIVISTA



LEGGE DI BILANCIO 2024: LE NOVITÀ PER IL MONDO DEL LAVORO



■ RECUPERI INPS E INAIL, SPETTANO LE GARANZIE DEL CONTRIBUENTE

■ ERRORE GIURIDICO DEI MAGISTRATI DI MERITO. LA COLPA DI ORGANIZZAZIONE DELLE IMPRESE

■ DIRITTO O NON DIRITTO ALLE FERIE ANNUALI RETRIBUITE A SEGUITO DI LUNGI PERIODI DI ASSENZA DEL LAVORATORE? QUESTO È IL DILEMMA

■ PENSIONI 2024: UN SEGNALE RILEVANTE, ALCUNE CONFERME E QUALCHE DUBBIO

■ LAVORO POVERO: LA CORTE DI CASSAZIONE ANTICIPA IL LEGISLATORE

■ NUOVI ORIENTAMENTI IN MATERIA DI STRESS DA LAVORO CORRELATO

LavoroDirittiEuropa

Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

■ LAVORO DIRITTI EUROPA
PAG. 50

SOMMARIO n. 1

GENNAIO 2024
Sintesi
RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA
Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile:
Potito di Nunzio

Redattore Capo:
D. Morena Massaini

Redazione:
**Centro Studi Fondazione
Consulenti del Lavoro di Milano**

Segreteria di Redazione:
**Valentina Brogini,
Sara Mangiarotti**

Progetto e Realizzazione Grafica:
**Elena Dizione,
Eleonora Iacobelli**

Sede: Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188 www.consulentidellavoro.mi.it

Editore: Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano.
Via Aurispa, 7, 20121- Milano
Tel. 0258308188 Fax. 0258310605
cpo.milano@consulentidellavoro.it
PEC_ordine.milano@consulentidellavoropec.it
sintesiredazione@gmail.com

Mensile - Registrazione Tribunale di Milano
n.19 del 30 gennaio 2015

Con il sostegno di  Unione Provinciale di Milano

■ Dottrina

- Recupero Inps e Inail, spettano le garanzie del contribuente **DI MAURO PARISI PAG. 5**
- Errore giuridico dei magistrati di merito. La colpa di organizzazione delle imprese **DI NINA CATIZONE PAG. 8**
- Diritto o non diritto alle ferie annuali retribuite a seguito di lunghi periodi di assenza del lavoratore? Questo è il dilemma **DI EMILIA SCALISE PAG. 10**
- Pensioni 2024: un segnale rilevante, alcune conferme e qualche dubbio **DI MARIO VERITÀ PAG. 15**
- Lavoro povero: la Corte di Cassazione anticipa il Legislatore **A CURA DI ANTONELLA ROSATI PAG. 18**
- Nuovi orientamenti in materia di stress da lavoro correlato **A CURA DI LUCA DI SEVO PAG. 23**



■ Sentenze

- Piano di ristrutturazione aziendale e impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni **DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 41**
- Licenziamento disciplinare per falsa attestazione delle presenze **DI FEDERICA MARIA SGAMBATO PAG. 42**
- Le ore di guardia trascorse con presenza fisica sul luogo di lavoro sono "orario di lavoro": ma attenzione alle modalità di retribuzione! **DI PATRIZIA MASI PAG. 43**
- Il dirigente apicale e la libertà decisionale in merito alla collocazione del periodo di ferie: una precisazione della Cassazione **DI ALICE PATTONIERI PAG. 44**
- Licenziamento per giustificato motivo oggettivo nel caso di soppressione del ruolo **DI CLARA RAMPOLLO PAG. 45**
- Confermato il reato di omicidio colposo per il datore di lavoro che non ha osservato la normativa prevenzionistica in tema di sicurezza sul lavoro **DI RICCARDO BELLOCCHIO PAG. 46**
- In caso di recesso per impossibilità lavorativa sopravvenuta, il preavviso deve essere pagato **DI ELENA PELLEGGATA PAG. 48**
- Nella somministrazione irregolare l'utilizzatore è datore di lavoro sostanziale e può intimare il licenziamento **DI ANGELA LAVAZZA PAG. 48**

Rubriche

IL PUNTO

- Che sia un anno di pace, serenità e benessere **DI POTITO DI NUNZIO PAG. 3**

- **HR&ORGANIZZAZIONE**
- La flessibilità: una strategia vincente nella gestione della comunicazione professionale e delle relazioni interpersonali **DI FERNANDA SIBONI PAG. 25**

- **LA PAGINA DELLA MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE**
- Mediazione: le novità della riforma Cartabia **DI LORENZO FALAPPI PAG. 30**
- **SENZA FILTRO** ■ Vendo droga **DI ANDREA ASNAGHI PAG. 33**

- **UNA PROPOSTA AL MESE**
- Unioni civili e Convivenze di fatto. Perché non prevedere identici obblighi previdenziali? **DI ALBERTO BORELLA PAG. 36**



CHE SIA UN ANNO DI PACE, serenità e benessere

“L’Epifania tutte le feste porta via” dice un antico detto popolare. Purtroppo non i problemi. Proprio così, cari colleghi e lettori. Iniziamo un nuovo anno con la fervida speranza che cessino le armi per lasciar posto a periodi di serenità, cooperazione e fratellanza. Si dice che la storia insegna, ma pare proprio che così non sia. A meno che qualcuno non la conosca. Ma ne dubito. Forse sarebbe più giusto dire che la storia si ripete, ahimè!

Il 27 gennaio di ogni anno (giorno in cui sto scrivendo questo editoriale) si celebra la “giornata della memoria” per non dimenticare le nefandezze delle guerre passate con proiezioni di film e storie del secondo conflitto mondiale. A dire il vero sono due anni che la memoria ci viene rinfrescata ogni giorno dai *media* e non per quello che è successo lo scorso secolo ma per le stesse identiche nefandezze che stanno accadendo ora nelle guerre tra Russia e Ucraina e Israele e Palestina per citare quelle più recenti e che più preoccupano gli equilibri mondiali.

Ma noi siamo ottimisti e vogliamo credere che presto tornerà il sereno e si potrà ripensare alla gioia della vita e alla serenità dei popoli. Non dimentichiamo di pregare, ciascuno il proprio Dio, affinché ciò possa accadere il più presto possibile.

Parlando di noi, invece, la nostra categoria sta vivendo un periodo di grande visibilità e vivacità. Lo scorso 11 gennaio sono stati

convocati gli “Stati generali della Categoria”, per celebrare i quarantacinque anni della nostra legge professionale. Non sono mancati gli attestati di stima, di ammirazione e di riconoscimento sociale oltre che professionale non solo da parte della politica ma anche del legislatore, della magistratura e delle parti sociali. La nostra presenza nel tessuto sociale ed economico del Paese è sempre più pregnante e lo testimoniano anche gli accordi in materia di prevenzione e tutela dei soggetti fragili che la nostra categoria ha sottoscritto nel corso del 2023. Tutto questo suscita l’invidia di qualche categoria professionale a noi vicina che chiede a gran voce le nostre prerogative ed esclusive. Non è certo una novità, periodicamente tornano alla carica. Credo che debbano rassegnarsi perché ogni professione ha la propria specificità e i “professionisti del lavoro” sono i consulenti del lavoro. Capisco che non poter istituire presso i propri Ordini le sedi di Conciliazione delle controversie di lavoro e di certificazione dei contratti, non poter asseverare le aziende con l’ASSE.CO., non poter essere agenzie per il lavoro e così via, può dare fastidio, ma tant’è. Se ne facciano una ragione. Noi puntiamo sulla professionalità, continuiamo a formarci intensamente su ogni aspetto che interessa il mondo del lavoro e le problematiche connesse e complementari. Un mondo in continua evoluzione che va vissuto intensamente e con competenza ►



e non soltanto per sentito dire o per *business*. Le sfide che ci attendono sono tantissime e dobbiamo aiutare imprese e lavoratori, affrontarle e superarle.

A questo proposito sono entusiasta dell'attività della AccadeMIa della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano che si affianca al Centro Studi e al Centro Ricerca per formare una solida base a disposizione dei colleghi quale punto di riferimento e di confronto. L'AccadeMIa in questo anno 2024 farà partire iniziative di altissima formazione professionale. Ricordo gli incontri di "Riflessioni sul mondo del lavoro che cambia: dialoghi di diritto, filosofia, sociologia, economia, etica e libertà." che noi sinteticamente chiamiamo "i salotti". Il prossimo si terrà il 22 febbraio 2024 dalle ore 17 alle ore 19 e sarà dedicato al tema: L'INVECCHIAMENTO DEMOGRAFICO: riflessi sul mondo del lavoro, dell'economia, della previdenza. Sarà un incontro interdisciplinare che vedrà confrontarsi

demografi, economisti, sociologi, psicologi, giuristi e consulenti del lavoro. Intanto *Save the date!* Presto riceverete la locandina e le modalità di iscrizione.

Ci sono altre due iniziative importanti che l'AccadeMIa farà partire in primavera e nel prossimo autunno. La prima è un Corso sull'intelligenza artificiale applicata ai nostri studi. Di questo è già disponibile il programma e presto invieremo la locandina, il secondo è un Percorso di alta formazione per "LAVORARE NELLE RISORSE UMANE". Un percorso dedicato ai neo laureati che vogliono inserirsi nelle direzioni delle Risorse Umane delle aziende. La locandina è già presente nel sito della Fondazione al seguente *link* <https://www.fondazionecdlmiilano.it/>

Non mi resta che augurare a tutti un Buon 2024 pieno di salute e soddisfazioni, personali e professionali, anche a nome di tutto il Consiglio dell'Ordine e della Fondazione.

RECUPERI INPS E INAIL, spettano le garanzie del contribuente*

Il metodo inquisitorio di accertamento degli Istituti previdenziali contrasta con lo Statuto del Contribuente. Infatti, di prassi, le procedure non risultano in linea con l'art. 7, D.l. n. 70/2011, che estende le disposizioni della Legge n. 212/2000 anche alle attività di controllo effettuate da Inps e Inail. Con la riforma fiscale, tuttavia, vengono inspiegabilmente ridotte le garanzie di contraddittorio unicamente accordate agli accertamenti sulle imposte.

• DI MAURO PARISI *Avvocato in Belluno e in Milano* •

Agli accertamenti contributivi sono attribuite (quasi) le stesse garanzie rispetto a quelli fiscali, anche dopo l'entrata in vigore del D.lgs. n. 219/2023 di riforma dello Statuto del Contribuente.

Che sussista un nesso tra vigilanza di Inps e Inail e quella fiscale, in effetti, è cosa poco conosciuta, mentre è risaputo che accertamenti e contestazioni di evasioni di contributi e premi giungono spesso improvvisi, o quantomeno inaspettati con riguardo ai loro contenuti.

In effetti, quando pure è noto al contribuente che sono in corso verifiche degli Istituti, nulla si sa dei tempi di durata del controllo, ma soprattutto dei suoi obiettivi. Così, l'azione previdenziale e assicurativa si svela nei suoi contenuti di merito e negli importi recuperati solo al discrezionale momento della conclusione delle valutazioni dei funzionari.

Una posizione "scomoda", quella del contribuente di Istituti previdenziali -come sa chi ne frequenta le dinamiche-, in quanto le contestazioni pervengono senza che sia offerta ad aziende e responsabili, come ai professionisti che li assistono, la possibilità e l'occasione di offrire la propria versione dei "fatti" e che di essa se ne tenga conto.

In effetti, l'**utilizzo di un metodo inquisitorio puro, quale quello seguito da Inps e Inail**, non permette fin da subito il confronto con la pubblica amministrazione, mostrandosi di difettosa garanzia.

Tale già dura condizione emerge ancor più ostile ove si consideri il fatto che l'atto di **accertamento degli Istituti previdenziali** costituisce fin da subito, e di per sé, **valido titolo per agire alla riscossione degli importi pretesi**.

È quanto infatti afferma espressamente il Codice di procedura civile, all'art. 635 (prova scritta per i crediti dello Stato e degli enti pubblici), per cui

Per i crediti derivanti da omesso versamento agli enti di previdenza e di assistenza dei contributi relativi ai rapporti indicati nell'articolo 459 [controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie], sono altresì prove idonee gli accertamenti eseguiti dall'Ispettorato del lavoro e dai funzionari degli enti.

Per cui il carattere meramente accusatorio dell'accertamento previdenziale e assicurativo (come anche di quello in materia di lavoro in generale) restringe senza dubbio possibilità e tempi delle difese del contribuente, che possono di norma trovare luogo solo successivamente all'accertamento stesso. In sostanza, quanto alle tutele, ci si è quasi sempre accontentati di "rincorrere" le determinazioni degli Istituti.

Ciò ha nel tempo determinato una **condizione di notevole minorità del contribuente** che ha solitamente dimenticato di tenere nella ➤

* L'articolo è anche sul sito www.verifichelavoro.it della rivista Verifiche e Lavoro.

RECUPERI INPS E INAIL, SPETTANO LE GARANZIE DEL CONTRIBUENTE

dovuta considerazione tutte le “potenzialità” che l’ordinamento effettivamente offriva.

In tal senso, proprio in materia di controlli e accertamenti è opportuno ricordare come sia stata presente, addirittura dal 2011, una disposizione che obbligava gli Istituti ad ascoltare le ragioni dei soggetti indagati, prima che l’atto di accertamento venisse definitivamente formato. Si tratta dell’art. 7, comma 2, D.l. n. 70/2011, ancor’oggi vigente, convertito con la Legge n. 106/2011, il quale dispone come segue

Le disposizioni di cui all’articolo 12 della legge 27 luglio 2000, n. 212, concernente disposizioni in materia di statuto dei diritti del contribuente, si applicano anche nelle ipotesi di attività ispettive o di controllo effettuate dagli enti di previdenza e assistenza obbligatoria

Con una rapida ricerca (oramai aiutati anche solo da *internet* e dai facili collegamenti in rete) emerge che il motivo d’interesse della breve disposizione sta nel costituire un rinvio immediato allo Statuto del Contribuente in materia fiscale (la Legge n. 212/2000, appunto). Il riferimento normativo -e la relativa estensione alla materia degli accertamenti previdenziali e assicurativi delle tutele fiscali previste dallo Statuto- è quello concernente “*diritti e garanzie del contribuente sottoposto a verifiche fiscali*” (art. 12, L. n. 212/2000).

La disposizione, appunto pensata per le verifiche in materia tributaria, ma applicabile anche a Inps e Inail, stabilisce, innanzitutto, che accessi, ispezioni e **verifiche** si svolgano “*salvo casi eccezionali e urgenti adeguatamente documentati*”, **durante l’orario ordinario di esercizio delle attività** e “*con modalità tali da arrecare la minore turbativa possibile allo svolgimento delle attività stesse*”, nonché alle relazioni commerciali o professionali del contribuente (in sostanza, non si può creare difficoltà al servizio di un ristorante, diminuendone la presenza di personale, ecc.).

Di fondamentale garanzia, quindi, la previsione per cui “*quando viene iniziata la verifica, il contribuente ha diritto di essere **informato delle ragioni che l’abbiano giustificata e dell’oggetto che la riguarda***” (art. 12, comma 2, D.lgs n. 212/2000). Una pratica sempre disattesa dagli Istituti che non rendono noto l’oggetto delle verifiche.

Su richiesta del contribuente, poi, l’esame dei documenti può essere effettuato presso il professionista che lo assiste o gli stessi verificatori. Un diritto che può avere ripercussioni anche sulle **consuete pretese dei funzionari di ottenere la trasmissione di una grande mole di documentazione in copia**.

Viene quindi espressamente previsto che dei **rilievi del contribuente e del professionista** debba darsi atto già nel corso dell’ispezione (perciò, di osservazioni e prime difese dovrà trovarsi traccia nei verbali di primo accesso e interlocutori).

Nel caso in cui i funzionari ritengano necessari accertamenti in azienda, essi non vi possono proseguire oltre 30 giorni in un trimestre, che diventano 15 giorni nei casi di verifiche svolte presso la sede di imprese in contabilità semplificata e di lavoratori autonomi.

Il rinvio operato dalla legge per attività ispettive, o comunque di controllo, effettuate dagli enti di previdenza e di assistenza obbligatoria, stabilisce poi che il **contribuente possa rivolgersi anche al Garante nazionale del contribuente**, pure nel caso in cui ritenga che i verificatori non procedano con modalità conformi alla legge.

Si tratta del ricorso all’intervento del mediatore tra i cittadini e l’Amministrazione finanziaria, istituito ora, dopo l’entrata in vigore del D.lgs n. 219/2023, a Roma (“*È istituito il Garante nazionale del contribuente, organo monocratico con sede in Roma che opera in piena autonomia*”). Sebbene la previsione susciti qualche perplessità “per competenza”, il Garante risulta comunque l’organismo di tutela positivamente stabilito dal legislatore anche per accertamenti di Inps e Inail.

RECUPERI INPS E INAIL, SPETTANO LE GARANZIE DEL CONTRIBUENTE

Con la riforma dello Statuto del Contribuente, tuttavia, si viene a ricreare oggi, ancora una volta, una **disparità evidente tra le garanzie accordate nelle verifiche fiscali rispetto a quelle previdenziali e assicurative**. Ciò atteso che l'abrogazione del comma 7 dell'art. 12, L. n. 212/2012 ha escluso la possibilità che anche per queste ultime l'atto finale di accertamento non sia emanato prima che siano trascorsi 60 giorni dalla comunicazione di chiusura delle verifiche. In precedenza, invece, anche a Inps e Inail *“il contribuente [poteva] comunicare entro sessanta giorni osservazioni e richieste che [erano] valutate dagli uffici impositori”*. Per cui, solo trascorso detto periodo -e comunque con presa d'atto sufficiente delle comunicazioni del contribuente- poteva essere formato e notificato un valido atto di accertamento.

Una possibilità ora riproposta solo per le verifiche fiscali dal nuovo art. 6 *bis*, L. n. 212/2023, introdotto dal D.lgs n. 219/2023, relativo al

“principio del contraddittorio”

Per consentire il contraddittorio, l'amministrazione finanziaria comunica al contribuente, con modalità idonee a garantirne la conoscibilità, lo schema di atto [impugnabile], assegnando un termine non inferiore a sessanta giorni per consentirgli eventuali controdeduzioni ovvero, su richiesta, per accedere ed estrarre copia degli atti del fascicolo.

In definitiva, la riforma dello Statuto del Contribuente entrata in vigore il 18 gennaio 2024, sia pure indirettamente, viene ad accentuare nuovamente gli aspetti inquisitori delle verifiche degli Istituti previdenziali, riducendo le garanzie del contribuente degli Istituti, rispetto a quelle che erano state conquistate con l'originario art. 7, co. 2, D.l. n. 70/2011.

Errore giuridico dei magistrati di merito

LA COLPA DI ORGANIZZAZIONE DELLE IMPRESE

• DI NINA CATIZONE *Consulente del Lavoro in Torino* •

Basta leggere le sentenze più recenti della Cassazione Penale e ci si rende subito conto di un fenomeno nuovo: sta notevolmente cambiando la risposta dello Stato nel settore della sicurezza sul lavoro. Continua a svilupparsi, pur tra non poche difficoltà (una su tutte: le ricorrenti prescrizioni), una risposta imperniata sulla responsabilità penale delle persone fisiche. Ma a fianco della responsabilità penale delle persone fisiche si affaccia sempre più diffusamente un altro tipo di responsabilità: la responsabilità c.d. amministrativa delle imprese. Si tratta di una responsabilità prevista dal D.lgs. n. 231/2001. Ma è solo con il TUSL che tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa furono inseriti i delitti di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Ed è proprio in questo ambito che la giurisprudenza ha cominciato ad applicare con sempre maggiore incisività e frequenza la responsabilità amministrativa. Passo dopo passo, la responsabilità amministrativa degli enti sta fornendo uno strumento particolarmente insidioso per le imprese in virtù di un'efficacia preventiva potenzialmente eccezionale. Mi limito a citare un aspetto. Sempre più frequentemente si verifica in Cassazione un fenomeno: il datore di lavoro viene prosciolto per prescrizione dal reato di omicidio colposo o di lesione personale colposa, ma la società viene condannata. Perché? Perché basta che il P.M. abbia chiesto il rinvio a giudizio della società entro cinque anni dall'infortunio, e a quel punto l'illecito

della società non si prescrive più.

Ciò malgrado, numerose imprese non hanno ancora assimilato la normativa dettata dal D.lgs. n. 231/2001, e in particolare non si sono poste nella condizione di sfuggire alla responsabilità ivi prevista. E non meno meraviglia che questa normativa stenti ad essere applicata accuratamente da non pochi ispettori e magistrati. Una chiave di volta del sistema è che l'impresa incorre nella responsabilità amministrativa, a condizione che versi in colpa, la c.d. colpa di organizzazione. E questa colpa di organizzazione sussiste in caso di omessa adozione del modello di organizzazione e di gestione, il c.d. MOG. Persistono, tuttavia, equivoci sul contenuto del MOG. Basti riflettere che non poche imprese confondono il MOG con il documento di valutazione dei rischi. Il fatto è che il DVR direttamente descrive le misure di prevenzione e di protezione attuate. Il MOG, invece, illustra le attività effettuate al fine di garantire l'adempimento degli obblighi di sicurezza (ad es., le attività svolte dall'organismo di vigilanza). Un esempio tra i tanti emerge da Cass. pen., 29 gennaio 2020, n. 3731. Dove a favore dell'ente la difesa incentrò tutte le proprie argomentazioni sulla efficacia nel caso di specie del documento di valutazione del rischio (DVR). Quel DVR -disse efficacemente la Corte Suprema- che è **“cosa diversa”** dal modello organizzativo.

Purtroppo, ora, la Cassazione Penale, in una sentenza appena depositata (la **n. 51455 del 28 dicembre 2023**), ci fa toccare con mano ►

ERRORE GIURIDICO DEI MAGISTRATI DI MERITO LA COLPA DI ORGANIZZAZIONE DELLE IMPRESE

che al riguardo anche magistrati di merito incorrono in “**errori giuridici**”, questi destinati a condurre alla condanna dell’impresa.

Questo il caso. Un lavoratore addetto al taglio di piante precipita a terra investito da un tronco. Condanna per omicidio colposo dell’amministratore unico della s.r.l. datrice di lavoro. Ma anche condanna della s.r.l. per il connesso illecito amministrativo, in quanto, “pur avendo adottato i documenti previsti per la prevenzione dei rischi ed indicato i soggetti responsabili della loro attuazione, in concreto si era data una struttura gestionale ed organizzativa inadeguata rispetto agli obiettivi previsti da quei documenti”.

Per mano dello stesso Presidente del Collegio, la Sezione Quarta della Cassazione annulla la condanna. E con riguardo alla s.r.l., premette che la colpa di organizzazione è fondata sul rimprovero derivante dall’inottemperanza da parte dell’ente dell’obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del

soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli. A questo punto, la Cassazione fa ben intendere che la mancata adozione e l’inefficace attuazione degli specifici modelli di organizzazione e di gestione prefigurati dal legislatore valgono a dimostrare la sussistenza della colpa di organizzazione. Chiarisce che il modello organizzativo non coincide con il sistema di gestione della sicurezza del lavoro incentrato sul documento di valutazione dei rischi. E spiega che il DVR individua i rischi implicati dalle attività lavorative e determina le misure atte a eliminarli o ridurli, mentre il MOG è strumento di governo del rischio di commissione di reati da parte di taluna delle persone fisiche garanti della sicurezza.

Questa la conclusione a suo modo drammatica: “edificare la responsabilità dell’ente su condotte che sono riferibili, in astratto prima ancora che in concreto, esclusivamente alla persona fisica rappresenta un errore giuridico”.

Diritto o non diritto alle ferie annuali retribuite a seguito di lunghi periodi di assenza del lavoratore? **QUESTO È IL DILEMMA**

• DI EMILIA SCALISE *Consulente del Lavoro in Milano* •

Sì, questo è il dilemma.

Capita spesso a noi professionisti di dover affrontare situazioni in cui i nostri clienti ricevono richieste da parte dei propri dipendenti di poter fruire periodi di ferie retribuite dopo lunghe assenze dal lavoro, nonostante il cumulo considerevole dei periodi di assenza e le difficoltà che tali assenze hanno determinato nell'organizzazione del lavoro.

Il periodo di ferie annuali retribuite è infatti un diritto irrinunciabile per il lavoratore.

Il tema del diritto alle ferie annuali retribuite è costantemente oggetto di analisi giurisprudenziale sia per quanto riguarda la relativa prescrittibilità sia in merito alla possibilità o meno di limitarne il godimento in caso di assenze prolungate da lavoro.

Ed è proprio con riferimento a quest'ultima fattispecie che di recente anche la Corte di Giustizia UE è tornata sul tema con la sentenza del 9 novembre 2023 alle cause riunite CI271/22 e CI275/22.

L'ISTITUTO DELLE FERIE ANNUALI

Il periodo di ferie annuali retribuite è un principio sancito della Costituzione italiana, che ne disciplina non solo il diritto ma anche la relativa irrinunciabilità. Infatti, l'articolo 36, comma 3 recita *"Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunciarvi"*.

Il lavoratore, pertanto, preserva un diritto al godimento delle ferie annuali, diritto al quale non può rinunciare.

Oltre alla Costituzione italiana, l'istituto delle

ferie annuali trova fonte normativa anche nel Codice Civile e nel D.lgs. n. 66/2003 in attuazione delle Direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Con riferimento alla disciplina codicistica, l'articolo 2109 al comma 2 stabilisce che il lavoratore ha diritto *"dopo un anno d'ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuite, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità"*

L'art. 2109 del Codice civile, in conformità al principio costituzionale, ricalca il diritto del lavoratore al godimento di un periodo di ferie annuali, stabilendo tuttavia che le modalità di fruizione delle ferie sono stabilite dall'imprenditore, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro e che l'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Pertanto, si tratta di un diritto non pienamente esercitabile *tout court* da parte del lavoratore: la fruizione deve avvenire tenendo conto anche delle esigenze del datore di lavoro.

Passando poi ad analizzare il D.lgs. n. 66/2003, l'art. 10 prevede che *"Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo [...] va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di* ➤

DIRITTO O NON DIRITTO ALLE FERIE ANNUALI RETRIBUITE A SEGUITO DI LUNGHI PERIODI DI ASSENZA DEL LAVORATORE? QUESTO È IL DILEMMA

richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro."

Anche in questo caso l'art. 10 racchiude diversi principi tra cui:

- le modalità di concessione e di fruizione delle ferie continuano ad essere regolamentate dall'art. 2109 c.c.;
- la mancata fruizione delle ferie annuali, nel limite del periodo minimo legale, pari a quattro settimane, non può essere sostituita dalla relativa indennità se non al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Il D.lgs. n. 66/2003 è entrato in vigore in attuazione dei principi contenuti nelle Direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, prima, e nella Direttiva n. 2003/88/CE, poi.

Con riferimento a quest'ultima, l'art. 7, paragrafo 1 recita *"Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro."* L'articolo 7 della Direttiva 2003/88/CE, quindi, rimanda agli Stati membri il compito di garantire il periodo di ferie annuali retribuite, adottando tutte le misure necessarie affinché il lavoratore possa beneficiare di tale diritto.

D'altronde il periodo di ferie annuali retribuite non è solo un diritto di matrice costituzionale, ma la stessa Unione europea ne ha fatto un suo principio fondamentale: l'articolo 31, paragrafo 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, infatti, sancisce che *"Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata*

massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite."

L'ATTUALE ORIENTAMENTO GIURISPRUDENZIALE ITALIANO

Come accennato in premessa, diverse sono state le pronunce giurisprudenziali in tema di diritto alle ferie annuali retribuite e mancato godimento delle stesse.

Citando solo alcune di esse, con riferimento al tema della prescrittibilità, orientamento costante è quello secondo cui solo qualora il lavoratore abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare il diritto al godimento delle ferie nel corso del rapporto di lavoro, tale diritto si considera prescritto e conseguentemente si ritiene altresì estinto il diritto al pagamento della relativa indennità sostitutiva: *"Le ferie annuali retribuite costituiscono un diritto fondamentale e irrinunciabile e correlativamente un obbligo del datore di lavoro; il diritto all'indennità finanziaria sostitutiva delle ferie non godute al termine del rapporto di lavoro è intrinsecamente collegato al diritto alle ferie annuali retribuite. [...] La perdita del diritto alle ferie e alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro può verificarsi nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova di aver invitato il lavoratore a godere delle ferie, se necessario formalmente e di averlo al contempo avvisato [...] del fatto che, se egli non fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato"*¹.

La prescrizione delle ferie non godute, quindi, decorre dalla cessazione del rapporto di lavoro, salvo che il datore di lavoro non dimostri che il diritto è stato perso dal medesimo lavoratore perché egli non ne ha goduto nonostante l'invito a fruirne.

In merito, invece, al diritto di godimento del periodo di ferie annuali retribuite da parte del lavoratore assente dal lavoro per diversi periodi di malattia, la giurisprudenza ha conferma- ➤

1. Cass.civ., sez. lav., ord. 20.06.2023, n. 17643.

DIRITTO O NON DIRITTO ALLE FERIE ANNUALI RETRIBUITE A SEGUITO DI LUNGHI PERIODI DI ASSENZA DEL LAVORATORE? QUESTO È IL DILEMMA

to che il lavoratore assente per malattia ha facoltà di domandare la fruizione delle ferie maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di compimento, non sussistendo una incompatibilità assoluta tra malattia e ferie.

Tale facoltà, tuttavia, non corrisponde a un obbligo del datore di lavoro di accedere alla richiesta, ove ricorrano ragioni organizzative di natura ostativa.

Il datore di lavoro, di fronte ad una richiesta del lavoratore di conversione dell'assenza per malattia in ferie, e nell'esercitare il potere, conferitogli dalla legge, di stabilire la collocazione temporale delle ferie, è tenuto ad una considerazione e a una valutazione adeguata alla posizione del lavoratore in quanto esposto, appunto, alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del compimento.

Un tale obbligo del datore di lavoro, tuttavia, non è ragionevolmente configurabile allorché il lavoratore abbia la possibilità di fruire e beneficiare di regolamentazioni legali o contrattuali che gli consentano di evitare la risoluzione del rapporto per superamento del periodo di compimento (ad esempio in presenza di aspettativa anche non retribuita)².

LA SENTENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA UE

I fatti in causa

Il chiarimento in tema di diritto alle ferie annuali da parte di un lavoratore inabile, assente per diversi periodi di riferimento consecutivi, arriva anche dalla Corte di Giustizia UE con la sentenza del 9 novembre 2023 alle cause riunite CI271/22 e CI275/22 a seguito delle domande di pronuncia giurisprudenziale sull'interpretazione dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 no-

vembre 2003, nonché dell'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. La controversia è stata promossa da parte di alcuni lavoratori francesi a seguito del rifiuto da parte del datore di lavoro di beneficiare dei giorni di ferie annuali retribuite che non avevano potuto godere durante il periodo di assenza dal lavoro per malattia, durato per oltre un anno, e del pagamento della relativa indennità sostitutiva al termine del rapporto di lavoro.

Nello specifico, tali richieste erano state avanzate entro 15 mesi dal periodo di riferimento di un anno, durante il quale era sorto il diritto alle ferie annuali retribuite, ed erano circoscritte ai solo diritti maturati durante due periodi di riferimento consecutivi.

La società ha rigettato le richieste sulla base della normativa nazionale francese³ motivando che le assenze da lavoro sarebbero durate oltre un anno e non sarebbero state causate da una malattia professionale.

Davanti al rigetto delle richieste, i lavoratori presentavano ricorso al *conseil de prud'hommes* d'Agè⁴, ritenendo tale rifiuto contrario all'art. 7, paragrafo 1 della Direttiva 2003/88/CE nonché all'art. 31 della Carta.

Il giudice di rinvio, di fronte ai motivi di ricorso presentati, decideva di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte di Giustizia UE tre questioni giurisprudenziali:

- la prima se l'art. 7, paragrafo 1 della Direttiva 2003/88/CE potesse essere invocato da un lavoratore assunto da un'impresa privata, titolare, nel caso di specie, di una concessione di servizio pubblico;
- la seconda quale fosse il periodo ragionevole di riporto della quattro settimane di ferie retribuite maturate di cui all'art. 7, paragrafo 1 della Direttiva 2003/88/CE, consideran- ➤

2. Cass. civ., sez. lav., sent. 21.09.2023, n. 26997; Cass. civ., sez. lav., sent. 27.03.2020, n. 7566; Cass. civ., sez. lav., sent. 5.4.2017, 8834; Cass. civ., sez. lav., sent. 22.3.2005, n. 6143; Cass. civ., sez. lav., sent. 10.11.2004, n. 21385; Cass. civ.,

sez. lav., sent. 9.4.2003, n. 5521; Cass. civ., sez. lav., sent. 8.11.2000, n. 14490).

3. L'articolo L.3141-5 del codice del lavoro francese prevede che "Sono considerati periodi di lavoro effettivo ai fini della determinazione della durata delle ferie

[...] i periodi, fino a un periodo ininterrotto di un anno, durante i quali l'esecuzione del contratto di lavoro è sospesa a causa di infortunio su lavoro o di una malattia professionale".

4. Tribunale del lavoro d'Agè.

DIRITTO O NON DIRITTO ALLE FERIE ANNUALI RETRIBUITE A SEGUITO DI LUNGHI PERIODI DI ASSENZA DEL LAVORATORE? QUESTO È IL DILEMMA

do un periodo di maturazione dei diritti alle ferie retribuite pari a un anno;
- la terza se l'applicazione di un periodo di riporto illimitato in assenza di una disposizione nazionale regolamentare o contrattuale, che disciplini tale riporto, non fosse contraria all'art. 7 della Direttiva CE.

Ai fini della trattazione ci soffermeremo solo sulla terza questione giurisprudenziale.

Il parere

In risposta alla terza questione giurisprudenziale, la Corte di Giustizia UE, in primo luogo, ribadisce che spetta agli Stati membri definire, attraverso la normativa nazionale, le condizioni di esercizio e di attuazione del diritto alle ferie annuali retribuite, specificando le circostanze in cui i lavoratori possono esercitare tale diritto, così come la determinazione di un periodo di riporto per ferie annuali non godute alla fine di un periodo di riferimento. Infatti, l'art. 7, paragrafo 1 della Direttiva 88/2003/CE non osta a una normativa locale che preveda la perdita del diritto alle ferie annuali retribuite allo scadere di un periodo di riporto. Secondo costante giurisprudenza, la normativa locale può apportare limitazioni al diritto fondamentale alle ferie annuali retribuite previsto dall'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

È, in ogni caso, necessario che il lavoratore che abbia perso tale diritto abbia avuto effettivamente la possibilità di esercitarlo e che le limitazioni a tale esercizio derivino *“dalla legge, rispettino il contenuto essenziale di tale diritto e, nell'osservanza del principio di proporzionalità, siano necessarie e rispondano effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione”*.

La Corte di Giustizia UE, con tale pronuncia, ammette quindi limitazioni al diritto delle ferie annuali retribuite purché si ravvisino le condizioni di cui sopra.

Analizzando, poi, la fattispecie in concreto ossia il caso di lavoratori inabili al lavoro per di-

versi periodi di riferimento consecutivi, i quali durante il periodo di assenza abbiano accumulato un periodo illimitato di ferie annuali retribuite, la Corte ha precisato che un cumulo illimitato di ferie non risponderebbe più alle finalità legate al relativo godimento. In particolare, il periodo di ferie annuale retribuite ha la finalità, da un lato, di permettere al lavoratore un recupero psicofisico completo e, dall'altro, di garantire un periodo di distensione e ricreazione.

Per tali lavoratori, secondo la Corte, queste finalità possono sussistere solo ove il riporto non superi un certo limite temporale. Oltre tale limite, infatti, le ferie annuali sarebbero prive del loro effetto positivo per il lavoratore quale momento di riposo, mantenendo solo la loro natura di distensione e di ricreazione.

Pertanto, bilanciando i diversi interessi in gioco (la protezione che la Direttiva garantisce al prestatore di lavoro di godimento delle ferie annuali retribuite e la posizione del datore di lavoro, il quale, in caso di lavoratore inabile al lavoro per diversi periodi di riferimento consecutivi, si trovi a dover affrontare il rischio di un cumulo troppo considerevole dei periodi di assenza del lavoratore), la Corte stabilisce che l'articolo 7, paragrafo 1 della Direttiva debba essere interpretato nel senso che *“non osta a norme o prassi nazionali che, prevedendo un periodo di riporto allo scadere del quale tale diritto si estingue, limitano il cumulo dei diritti alle ferie annue retribuite”* precisando tuttavia che *“detto periodo di riporto garantisca al lavoratore, in particolare, di poter disporre, se necessario, di periodi di riporto che possano essere scaglionati, pianificati e disponibili a più lungo termine. Ogni periodo di riporto deve superare in modo significativo la durata del periodo di riferimento per il quale è concesso”*.

Con riferimento specifico alle cause riunite C1271/22 e C1275/22 la Corte di Giustizia UE ha, pertanto, dichiarato che *“l'articolo 7 della Direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa na-*

DIRITTO O NON DIRITTO ALLE FERIE ANNUALI RETRIBUITE A SEGUITO DI LUNGHI PERIODI DI ASSENZA DEL LAVORATORE? QUESTO È IL DILEMMA

zionale e/o a una prassi nazionale che, in assenza di una disposizione nazionale che preveda un limite temporale espresso al riporto di diritti alle ferie retribuite maturati e non esercitati a causa di un'assenza dal lavoro per malattia di lunga durata, consenta di accogliere domande di ferie annuali retribuite presentate da un lavoratore entro quindici mesi dalla fine del periodo di riferimento che dà diritto a tali ferie e circoscritte a due periodi di riferimento consecutivi”.

CONCLUSIONI

Nonostante un lavoratore inabile al lavoro per diversi periodi di riferimento consecutivi abbia, in via di principio, il diritto di accumulare, senza limiti, periodi di ferie annuali retribuite durante la sua assenza dal lavoro, secondo la Corte, un cumulo illimitato di ferie non risponderebbe più alla finalità legate al godimento delle stesse. È indubbio che il diritto di ferie annuali retribuite abbia una duplice finalità: da una parte, consentire al lavoratore di riposarsi; dall'altra, di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione.

Il diritto alle ferie annuali retribuite acquisito da un lavoratore inabile al lavoro per diversi periodi di riferimento consecutivi può beneficiare di entrambe le finalità solo qualora il relativo riporto non superi un certo limite temporale. Oltre tale limite, il periodo di ferie maturato perderebbe lo scopo di garantire il riposo al lavoratore, mantenendo solo la loro natura di distensione e di ricreazione.

Pertanto, in considerazione delle circostanze particolari nelle quali si trova un lavoratore inabile al lavoro per diversi periodi di riferimento consecutivi, per la Corte è indiscutibile che l'articolo 7 della Direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che non osta a norme o prassi nazionali che, prevedendo un periodo di riporto allo scadere del quale tale diritto si estingue, limitano il cumulo dei diritti alle ferie annue retribuite, purché, detto periodo di riporto garantisca al lavoratore, in particolare, di poter disporre, se necessario, di periodi di riporto che possano essere scaglionati, pianificati e disponibili a più lungo termine.

PENSIONI 2024: un segnale rilevante, alcune conferme e qualche dubbio

Come previsto nessuna riforma, ma passaggi interessanti, fra le righe della legge di Bilancio

• DI MARIO VERITÀ *Consulente Previdenziale in Milano e Legnano* •

La Legge n. 213/2023 ha introdotto alcune modifiche al sistema pensionistico. Provvedimenti presi con le precedenti leggi di Bilancio erano in scadenza, novità annunciate durante l'estate, *rumors* e chiacchiere che hanno agitato il sonno di molti e riempito pagine e discussioni *social*, tutte attese in parte finite in nulla, anche se, al momento di stendere queste righe restano alcune questioni in sospeso.

Andiamo però con ordine e atteniamoci alla "cronaca".

La legge sempre più di riferimento resta **la n. 214/2011**, nota come **Legge Fornero** che NON viene affatto modificata né ritoccata: d'altra parte l'impianto che prevedeva l'accesso alla pensione attraverso l'età anagrafica (67 anni fino al 31/12/2026) ed almeno 20 anni di anzianità contributiva maturata ovvero indipendentemente dall'età, con 41 anni e 10 mesi le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini (sempre fino al 2026), dovrebbe garantire la sostenibilità di lungo periodo. Delle modifiche o ritocchi introdotti negli anni successivi rimangono in vigore la normativa relativa ai **lavoratori precoci** (anch'essa fino al 31/12/2026) che consente una pensione anticipata con 41 anni di contribuzione se soddisfatto il requisito oggettivo di avere contributi da lavoro per almeno 52 settimane prima del compimento del 19° anno di età, oltre ad un requisito soggettivo legato alla condizione personale di salute (invalidità), lavorativa (attività lavorativa gravosa o perdita dell'occupazione) o familiare (presenza di un soggetto portatore di invalidità fra i familiari conviventi).

PENSIONE ANTICIPATA FLESSIBILE

È la categoria di prestazioni a cui appartiene la "quota 103" che viene riproposta anche per coloro che nel 2024 raggiungeranno i requisiti:

- 41 anni di contribuzione
- 62 anni di età anagrafica.

Le novità introdotte riguardano però le regole di pagamento che sono differenti rispetto alla versione 2023:

- Calcolo integralmente contributivo (nel 2023 il calcolo era quello proprio del soggetto secondo le caratteristiche di anzianità assicurativa)
- Tetto massimo di erogazione pari a 4 volte il trattamento minimo (nel 2023 questo tetto era fissato a 5 volte)
- Incumulabilità con redditi da lavoro fino al raggiungimento dell'età utile per il pagamento della pensione di vecchiaia (come nel 2023)
- Finestra mobile tra la maturazione del diritto e il pagamento della prestazione di 7 mesi per i dipendenti privati o i lavoratori autonomi (erano 3 nel 2023) e di 9 mesi per i lavoratori degli enti pubblici.

APE SOCIAL

Anche questa soluzione viene confermata per il 2024 con una modifica sostanziale per cui l'età per accedervi sale a 63 anni e 5 mesi (contro i 63 in vigore fin dalla sua prima comparsa nel 2017); comprensibile questo aumento poiché le altre soluzioni legate all'età hanno subito incrementi dovuti all'aspettativa di vita. Il risultato è che la platea dei soggetti che potranno accedere all'Ape Social nel 2024 ►

PENSIONI 2024: UN SEGNALE RILEVANTE, ALCUNE CONFERME E QUALCHE DUBBIO

sono coloro che, avendone i requisiti soggettivi, sono nati entro il 31/07/1961.

OPZIONE DONNA

Ragionamento simile a quello di Ape Social è per la soluzione Opzione Donna (L. n. 243/04 e successive modifiche): c'è stato un rinnovo, o meglio, una riproposizione per la quale l'accesso alla pensione per le lavoratrici optanti (all'atto della domanda di pensione), potrà avvenire se **entro il 31/12/2023** saranno soddisfatti i requisiti soggettivi dei 35 anni di attività lavorativa (maturata in unica gestione esclusa la gestione separata) e i 61 anni di età anagrafica che scendono fino a 59 per le lavoratrici che hanno avuto almeno 2 figli. Dalla Legge di Bilancio per il 2023 si sono aggiunti anche dei requisiti soggettivi che hanno ristretto di molto il campo di applicazione della legge (invalidità, cura di un familiare, lavoro usurante, stato di disoccupazione per crisi aziendale).

PACE CONTRIBUTIVA

Dopo l'esperimento del triennio 2019/2021 viene riproposta la cosiddetta "pace contributiva"; il termine di per sé discutibile (per esserci una pace il presupposto è che ci sia stata una guerra mi pare) individua la possibilità di coprire periodi mancanti di contribuzione non importa per quale motivo, versando una cifra calcolata in ragione del reddito più recente; in particolare

- Possono essere oggetto di contribuzioni periodi fino ad un massimo di 5 anni anche non consecutivi a partire dalla data di prima contribuzione fino all'entrata in vigore della legge (30/12/2023)
- Possono aderire solo coloro che hanno anzianità assicurativa a partire dal 01/01/1996 (nuovi iscritti)
- L'onere viene calcolato moltiplicando il reddito medio delle ultime 52 settimane di lavoro per il 33%; da questo valore annuo verrà conteggiato il costo relativo ai periodi richiesti.

In caso nel futuro per qualsiasi motivo (in particolare accrediti di periodi esteri, figurativi o da riscatto) il soggetto perdesse la qualifi-

ca di nuovo iscritto, i contributi accreditati con la pace contributiva saranno cancellati e la somma versata restituita.

NUOVE REGOLE DI CALCOLO PER LE PENSIONI ANTICIPATE DEI DIPENDENTI PUBBLICI

I dipendenti iscritti alle **gestioni ex INPDAP** - enti locali (CPDEL), sanitari (CPS), insegnanti di asilo e di scuole elementari parificate (CPI), ufficiali giudiziari (CPUG) - che hanno fino a 15 anni di versamenti contributivi anteriori al primo gennaio 1996 subiranno un ridimensionamento della quota retributiva del loro trattamento di pensione anticipata.

Sono state oggetto di revisione le aliquote di rendimento con cui appunto sono calcolate le quote retributive delle pensioni anticipate; la diminuzione risulta essere più incisiva quanto più bassa è l'anzianità contributiva *ante* 1996. L'impatto negativo in termini percentuali è quindi diverso per ciascun lavoratore e legato ad una serie di altri fattori quali l'ultima retribuzione, il fatto di avere una pensione in cumulo piuttosto che maturata solo per attività da lavoro dipendente del pubblico impiego.

LA PENSIONE ANTICIPATA PER I SOGGETTI CON ANZIANITÀ ASSICURATIVA A PARTIRE DAL 01/01/1996

La novità più rilevante, a parere di chi scrive, di questa Legge di Bilancio si riferisce alla modifica che coinvolge le pensioni anticipate dei cosiddetti "nuovi iscritti", cioè di coloro che hanno la prima contribuzione a partire dal 1° gennaio 1996; ricordiamo che la Legge n. 335/1995 offre l'opportunità a questi lavoratori di accedere al trattamento pensionistico "anticipato" con 64 anni di età anagrafica (fino al 31/12/2026) avendo accumulato 20 anni di anzianità contributiva.

La Legge n. 213/2023 ha modificato alcuni parametri per l'accesso a questa tipologia di trattamento innalzando l'importo soglia che era pari a 2,8 volte l'assegno sociale fino a 3 volte lo stesso. In pratica fino al 31/12/2023 i soggetti iscritti ad una qualsiasi forma di previdenza obbligatoria Inps a partire dal 01/01/1996 potevano ►



PENSIONI 2024: UN SEGNALE RILEVANTE, ALCUNE CONFERME E QUALCHE DUBBIO

accedere alla pensione al compimento del 64° anno di età, con 20 anni di contribuzione, se l'assegno calcolato era maggiore di 2,8 volte l'assegno sociale; questa soglia per il 2024 diventa di 3 volte pari a € 1.603,23 (3 x €534,41) che si abbassa a 2,8 volte se la richiedente è donna con un figlio e 2,6 volte se la richiedente è una donna con 2 figli.

Viene introdotto anche un valore massimo dell'assegno erogabile, fino al compimento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia, calcolato in 5 volte il trattamento minimo garantito per le pensioni di vecchiaia o anticipate pari a € 2.993,05 (5 x 598,31).

A questa tipologia di trattamento si applica la finestra mobile di 3 mesi come alle altre pensioni anticipate.

Si modifica anche l'importo soglia d'ingresso per la pensione contributiva che era posto a 1,5 volte il valore dell'assegno sociale, abbassando il minimo, per poter accedere alla pensione contributiva di vecchiaia a 67 anni con almeno 20 anni contribuzione, al valore appunto dell'assegno sociale.

Nel 2024 e fino al 31/12/2026 i soggetti con

la prima contribuzione a partire dal 1° gennaio 1996 con 20 anni di anzianità contributiva accederanno al trattamento pensionistico a 64 anni se l'assegno calcolato sarà superiore a 3 volte (o 2,8 o 2,6) l'assegno sociale con limitazione a 5 volte il trattamento minimo (fino a 67 anni) ovvero a 67 anni se l'assegno sarà almeno pari all'assegno sociale.

Da questo ultimo provvedimento però nascono almeno due questioni che, si spera, vengano affrontate in sede di circolare Inps.

Le altre tipologie di pensione pagate a 64 anni, in particolare il computo in gestione separata, avranno le stesse regole (avendo in comune con la pensione anticipata contributiva l'importo soglia)?

Siamo quindi passati da un dibattito basato su come incentivare tutti al passaggio al contributivo (il riscatto agevolato), a "penalizzare" chi contributivo lo è per natura o chi sceglie di averlo.

Attendiamo quindi di avere tutti gli elementi per un'analisi definitiva e anche per un giudizio complessivo sulla direzione che stiamo prendendo.

■ **MILENA D'ORIANO ANALIZZA IL FENOMENO DEL "LAVORO POVERO"**

LAVORO POVERO: la Corte di Cassazione anticipa il Legislatore*

• A CURA DI ANTONELLA ROSATI Ricercatrice Centro Studi Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano •

Negli ultimi anni è emersa una domanda di giustizia nei confronti di trattamenti salariali fissati da contratti collettivi ove i lavoratori sollecitano il giudice ad adeguare ai canoni della proporzionalità e sufficienza di cui all'art. 36 Cost. retribuzioni che, sebbene fissate da contratti collettivi rappresentativi, si collocano su livelli minimi sconcertanti.

I settori produttivi maggiormente coinvolti sono quelli dei servizi fiduciari, vigilanza privata, portierato, pulizia, facchinaggio e logistica, a cui va aggiunto l'universo incontrollato del lavoro organizzato da piattaforme digitali. Quanto mai atteso, pertanto, l'intervento della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione: la sentenza n. 27711 del 2 ottobre 2023 (e altre due contemporanee sentenze "gemelle"¹) è balzata subito agli onori della cronaca sia per la sua struttura motivazionale sia per l'inevitabile impatto sulla diatriba politica in corso in tema di salario minimo legale ed è oggetto di attenta analisi da parte dell'Autrice.

UNA IMPORTANTE PRONUNCIA SUL TRATTAMENTO SALARIALE MINIMO

M.A., dipendente di Servizi Fiduciari Soc. Coop. (già Sicuritalia Servizi Fiduciari Soc. Coop), agiva in giudizio per ottenere il diritto all'adeguamento delle retribuzioni percepite, ritenuta la non conformità ai parametri dell'art. 36 Cost. del trattamento retributivo applicato² corrispondente a quello previsto per il livello D della sezione Servizi Fiduciari del

Ccnl per i dipendenti delle imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari.

Il giudice di primo grado, in accoglimento della domanda proposta da M.A., accertava il diritto del lavoratore a percepire un trattamento retributivo di base non inferiore a quello previsto per il livello D1 del Ccnl dei dipendenti di proprietari di fabbricati, condannando la datrice di lavoro Servizi Fiduciari al pagamento delle differenze retributive.

La Corte d'Appello di Torino riformava la sentenza di primo grado accogliendo l'appello proposto dalla datrice di lavoro.

Contro la sentenza della Corte d'Appello di Torino M.A. proponeva ricorso per Cassazione, affidato a cinque motivi.

Con la sentenza in commento la Corte di Cassazione accoglieva il ricorso proposto dal lavoratore ritenendo fondati tutti e cinque i motivi di impugnazione.

La Suprema Corte ha statuito che il giudice:

- a fronte di una denuncia di inadeguatezza della retribuzione da parte dei lavoratori, possa discostarsi motivatamente, anche *ex officio*, dalla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria qualora questa si ponga in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'art. 36 Cost.;
- ai fini della determinazione del giusto "salario minimo costituzionale" può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in LG, 11/2023, pag. 1032 dal titolo *La Cassazione sul salario minimo costituzionale: squarciato il velo sul lavoro "povero"*.

1. Cass. Civ., n. 27713/2023 e Cass. Civ., n. 27769/2023 decise nella medesima udienza.
2. Anche ai sensi della L. n. 142 del 2001, art. 3, comma 1, e L. n. 31 del 2008, art. 7.

LAVORO POVERO: LA CORTE DI CASSAZIONE ANTICIPA IL LEGISLATORE

stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe;
- nell'opera di verifica della retribuzione minima adeguata *ex art. 36 Cost.*, nell'ambito dei propri poteri *ex art. 2099, 2° comma c.c.*, può fare altresì riferimento, all'occorrenza, a indicatori economici e statistici, anche secondo quanto suggerito dalla Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022.

LA CENTRALITÀ DEL LAVORO NELLA COSTITUZIONE ITALIANA

Per apprezzare pienamente i principi ispiratori della decisione è necessario ritornare al punto di partenza: la Costituzione.

Il principio lavoristico di cui all'art. 1 testimonia in modo limpido la volontà dei Costituenti di porre il lavoro al centro del nostro ordinamento. Nella polisemia del lavoro coesistono la componente materiale del lavoro-merce (consente di procurarsi i mezzi di sostentamento) e la componente astratta (principale strumento di espressione dell'identità personale e sociale). L'art. 36 Cost. ha dettato i due criteri con cui valorizzare la retribuzione che del lavoro è il corrispettivo economico: proporzionalità e sufficienza.

Non esiste una graduatoria dei due principi: essi si pongono in un rapporto di complementarietà, accentuata dall'espressione *"e in ogni caso"*, che ne impone la compresenza.

Anche la giurisprudenza di legittimità ha tendenzialmente adottato una nozione unitaria, ove i due criteri si integrano vicendevolmente in modo che l'uno stabilisce *"un criterio positivo di carattere generale"* e l'altro *"un limite negativo, invalicabile in assoluto"*.

Una retribuzione è dunque giusta e adeguata se risulta nello stesso tempo proporzionata e sufficiente; per il rispetto di tali requisiti vale il richiamo a fattori che esulano dalla stretta corrispettività ma riconducono a valori sociali di libertà dal bisogno e dignità, dando vita a una dimensione costituzionale della retribuzione come mezzo per la realizzazione di finalità di giustizia e solidarietà.

LA PORTATA PRECETTIVA DELL'ART. 36 COST. E LA SUA APPLICAZIONE GIURISPRUDENZIALE

La giurisprudenza di legittimità, sin dagli anni '50, ha potenziato la portata precettiva del principio della giusta retribuzione affermandone l'inderogabilità con l'effetto di determinare la nullità di tutte le pattuizioni individuali non conformi ai principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza.

Per l'individuazione in concreto della retribuzione rispondente ai canoni costituzionali si propone l'utilizzo in via parametrica della retribuzione prevista dalle tabelle salariali predisposte dalla contrattazione collettiva, da applicare non in via diretta ma quale elemento esterno per la determinazione della giusta retribuzione. Dalla presunzione che il contratto collettivo di settore rappresenti il più adeguato strumento per determinare il *quantum* della giusta retribuzione, ne consegue che *"ove il giudice del merito intenda discostarsi dalle indicazioni del contratto collettivo, ha l'onere di fornire opportuna motivazione"*.

Il meccanismo giuridico utilizzato per la rideeterminazione è quello della nullità parziale di cui all'art. 1419, comma 2, c.c.: ove la retribuzione prevista nel contratto di lavoro, individuale o collettivo, risulti inferiore a questa soglia minima, la clausola contrattuale è nulla e, in applicazione del principio di conservazione espresso nell'art. 1419, comma 2, c.c., il giudice adegua la retribuzione secondo i criteri dell'art. 36, con valutazione discrezionale, procedendo alla determinazione giudiziale della retribuzione consentita, ai sensi dell'art. 2099 c.c.

LA CRISI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'utilizzo parametrico dei contratti collettivi è divenuto diritto vivente; profondamente mutato è invece il contesto in cui il parametro contrattuale viene applicato.

Il mondo del lavoro versa da anni in una fase di turbolenza favorita, all'esterno, dalla riduzione delle tutele per le forme di lavoro tradizionali, dall'emergenza costante del lavoro nero e dalla diffusione di forme negoziali c.d. ➤

LAVORO POVERO: LA CORTE DI CASSAZIONE ANTICIPA IL LEGISLATORE

flessibili che sfuggono per natura alla copertura della contrattazione collettiva e, all'interno, da una significativa frammentazione della rappresentanza sindacale che ha portato alla proliferazione dei contratti collettivi nazionali di categoria che ha contribuito alla diffusione di accordi conclusi da organizzazioni dalla dubbia rappresentatività e alimentato il fenomeno del *dumping* contrattuale.

Dumping che si realizza grazie alla possibilità del datore di lavoro di scegliere in autonomia il Ccnl da applicare sulla sola base della sua economicità, favorito dalla possibilità di optare per contratti collettivi stipulati da parte di organizzazioni sindacali o datoriali scarsamente o per nulla rappresentative, dalla presenza di contratti sottoscritti da organizzazioni, sindacali e datoriali, dotate di maggiore rappresentatività in un settore specifico, ma che propongono campi di applicazione esageratamente estesi (c.d. contratti *omnibus*), determinando una sovrapposizione di ambiti di applicazione in attività limitrofe che, con l'avallo dei sindacati maggiormente rappresentativi, alimenta una sorta di concorrenza salariale al ribasso. Da non sottovalutare, quale causa di inefficienza del sistema contrattuale, la dilatazione dei tempi di rinnovo che contribuisce al mancato adeguamento del valore della retribuzione agli aumenti del costo della vita, con una incidenza potenziata dall'attuale ripresa dell'inflazione.

**IL "SALARIO MINIMO COSTITUZIONALE":
ISTRUZIONI PER L'USO**

Per far fronte ai rischi indotti da tali degenerazioni la Suprema Corte elabora una sorta di statuto del "*salario minimo costituzionale*" e nel farlo evoca audacemente lo spettro della povertà. Da qui l'affermazione che la retribuzione giusta *ex art. 36* non è quella che garantisce di non essere poveri, ma quella che assicura una vita libera e dignitosa: da qui il richiamo al considerando n. 28 della Dir. UE 2022/2041 sul salario minimo che suggerisce di determinare il salario minimo adeguato attraverso strumenti che tengano conto oltre che delle

"necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio" "anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali".

La Corte procede quindi a fornire ai giudici di merito una serie di istruzioni operative su come condurre la verifica di proporzionalità e sufficienza in primo luogo ricordando, e quindi approvando, gli indicatori nazionali di inadeguatezza della retribuzione utilizzati dai giudici di merito e poi, ancora una volta con una spinta innovatrice, suggerendo di ampliare l'orizzonte a indicatori europei e internazionali. Chiarisce che il confronto va operato prendendo in considerazione la retribuzione netta, e quindi spendibile dal lavoratore, e non quella lorda e che va tenuto conto della retribuzione ordinaria e non quella straordinaria che costituisce un emolumento eventuale.

Elenca come indicatori di una insufficienza retributiva *ex art. 36 Cost.:*

- il valore soglia di povertà assoluta, calcolato ogni anno dall'Istat relativamente a un paniere di beni e servizi essenziali per il sostentamento vitale;
- l'importo della Naspi o della Cig, la soglia di reddito per l'accesso alla pensione di inabilità, l'importo del reddito di cittadinanza, a cui si potrebbe aggiungere quello della relativa "offerta congrua" o del reddito di inclusione;
- quali fonti europee e internazionali, la Convenzione OIL n. 26 del 16 giugno 1928, l'art. 4 della Carta sociale Europea, gli artt. 23 e 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE, la Dir. UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022 sul salario minimo.

A questo punto la Corte ribadisce che anche la retribuzione fissata dalla contrattazione collettiva non si sottrae alla verifica di conformità a Costituzione e che pertanto non può negarsi al lavoratore il "*diritto di uscire*" dalla contrattazione di categoria se questa si pone in contrasto con il canone costituzionale.

Il giudice, nell'opera di adeguamento, può dunque discostarsi dai minimi contrattuali e ➤

LAVORO POVERO: LA CORTE DI CASSAZIONE ANTICIPA IL LEGISLATORE

utilizzare in via parametrica altri indici ed elementi esterni purché lo faccia con prudenza e adeguata motivazione.

Mancando nel nostro ordinamento una nozione di salario legale, altro passaggio indispensabile è quello di individuare il parametro esterno sostitutivo.

Anche in questo caso la Suprema Corte richiama la giurisprudenza consolidata che consente il riferimento ad altri contratti applicabili per lo stesso settore, che prevedano al contrario trattamenti adeguati, o per categorie affini, relativamente a mansioni analoghe.

Nella ricerca di un parametro esterno in funzione sostitutiva, si suggerisce l'utilizzo di indicatori economici e statistici e ancora una volta c'è il richiamo alla Dir. UE 2022/2041: l'art. 5, punto 4, che, seppure destinato a quegli Stati il cui salario minimo è fissato per legge, costituisce un indicatore qualificato per una retribuzione minima suggerendo di utilizzare quelli *“comunemente utilizzati a livello internazionale, quali il 60% del salario lordo mediano e il 50% del salario lordo medio, e i valori di riferimento indicativi utilizzati a livello nazionale”*, riferimento presente anche nel considerando n. 28, destinato quindi anche agli Stati in cui la garanzia del salario minimo adeguato è rimessa unicamente alla contrattazione collettiva.

GIUDICE E SALARIO MINIMO: QUALI PROSPETTIVE?

In estrema sintesi, questi i punti di forza della pronuncia:

- l'affermazione dell'esistenza di un “salario minimo costituzionale”, di cui vengono tracciate minuziosamente le coordinate che, in quanto forte della copertura costituzionale, è destinato a imporsi alla contrattazione collettiva, a una legge che a tale contrattazione faccia rinvio e con cui, quindi, dovrà fare i conti una eventuale legislazione che affronti il tema del salario minimo legale;
- una rivitalizzazione del ruolo del giudice che non potrà più limitarsi ad applicare in maniera automatica e acritica la contrattazione

collettiva di riferimento, confidando nella presunzione di adeguatezza *ex art. 36 Cost.* di tali contratti, ma dovrà invece con responsabilità, prudenza e adeguata motivazione, individuare in concreto da un lato il parametro oggettivo di confronto che certifichi l'inadeguatezza dei compensi orari previsti dalla contrattazione e dall'altro il parametro sostitutivo idoneo a garantire la giusta retribuzione *ex art. 36 Cost.*

Si potrebbe eccepire che i giudici avrebbero inaugurato un nuovo orientamento giurisdizionale di ingerenza sia rispetto all'autorità salariale rappresentata dai sindacati maggiormente rappresentativi e dalla contrattazione dagli stessi espressa, sia rispetto *“ai contenuti delle leggi ordinarie che regolano la materia”*.

Questa operazione ha assicurato per oltre mezzo secolo un efficace ed equilibrato rimedio alle situazioni di inadeguatezza salariale, favorendo la tendenza espansiva dei contratti collettivi di lavoro di cui veniva realizzata, quanto meno in sede contenziosa e per la parte retributiva, quella generalizzata applicazione rimasta inevasa per l'inerzia del legislatore. Ma cosa fare nel momento in cui questo parametro esterno abbia progressivamente raggiunto livelli al di sotto del minimo costituzionale? Si può pretendere che un giudice, nell'esercitare il controllo costituzionale, applichi un parametro che non soddisfi i criteri di proporzionalità e sufficienza?

Si potrebbe sostenere che non è vero e che quei trattamenti minimi siano in realtà adeguati ma i numeri sono implacabili: si potrebbe affermare che la retribuzione prevista dal Ccnl Servizi Fiduciari per un rapporto *full time* di 40 ore in misura di 930 euro lordi (cui corrisponde un salario netto di euro 650,29) per un livello D sia una retribuzione adeguata *ex art. 36*?

Lo si può fare, ma appare a dir poco affrettato lamentare un'ingerenza discrezionale del giudice che, con adeguata motivazione, affermi il contrario.

Il contenzioso in commento non è stato creato ➤

LAVORO POVERO: LA CORTE DI CASSAZIONE ANTICIPA IL LEGISLATORE

dai giudici, chiamati a rispondere a richieste di tutela provenienti dal basso, e la supplenza come già per l'art. 39 Cost, è stata necessitata dall'inertezza sia del legislatore che della contrattazione. Ci sarebbe da chiedersi se il problema sia la giurisprudenza, o piuttosto il legislatore, inoperoso da decenni sull'attuazione dell'art. 39 Cost. e oggi impegnato a confutare l'esistenza stessa del problema del "lavoro povero", o piuttosto il sistema delle relazioni industriali rimasto inerte rispetto a una contrattazione collettiva che si è attestata su retribuzioni minime a dir poco imbarazzanti.

La sentenza della Cassazione non è "*de iure condito*", cioè espressa in base alla legislazione vigente, ma è "*de iure condendo*", cioè intende fissare parametri a cui il legislatore dovrà fare riferimento: in assenza di una disciplina legale del salario minimo, la pronuncia resta un monito, segna un importante passo in avanti nella tutela del "lavoro povero", squarciando il velo

calato per occultare l'esistenza di lavoratori "*diversamente deboli*" in quanto poveri "*nonostante il lavoro*" e "*nonostante la contrattazione*".

Una sentenza che sicuramente farà storia in quanto l'introduzione di un "salario minimo di Stato" andrebbe a svilire, se non abdicare del tutto, il potere rappresentativo e contrattuale del sindacato che si ritroverebbe ad avere un ruolo del tutto marginale in un tema da sempre di competenza della contrattazione collettiva. Il risvolto non sarà solo del sindacato e del ruolo che lo stesso riveste all'interno del nostro ordinamento in tema di retribuzione nei rapporti di lavoro ma anche, e soprattutto, nei contenziosi che potrebbero instaurarsi proprio al fine di richiedere in giudizio la (ri)determinazione della retribuzione da parte del magistrato, nell'ambito degli ampi poteri allo stesso riconosciuti, con verifica, a mezzo dei parametri individuati dalla decisione in commento, della adeguatezza *ex art. 36 Cost.*

■ **DANILO VOLPE ANALIZZA IL FENOMENO, IN CRESCITA, DEI DANNI BIOLOGICI OCCORSI AI LAVORATORI CORRELATI ALLO STRESS**

NUOVI ORIENTAMENTI in materia di stress da lavoro correlato*

• A CURA DI LUCA DI SEVO *Consulente del Lavoro in Bollate (Mi)* •

I danni biologici denunciati dai lavoratori per *stress* lavoro correlato sono sempre più frequenti: la sentenza in commento (Cass. civ. Sez. lavoro Ord., 28 febbraio 2023, n. 6008) ha una duplice peculiarità, in quanto, da un lato, ribadisce la responsabilità gravante sul datore di lavoro in forza dell'art. 2087 c.c. e, dall'altro, attenua e mitiga l'onere probatorio incombente sul lavoratore, escludendo che quest'ultimo debba provare elementi attinenti all'organizzazione del lavoro che, come tali, sono estranei alla sua pronta disponibilità.

Il caso in commento riguarda il danno sofferto da un dirigente medico di primo livello in ortopedia e traumatologia che, vittima di infarto, portava in giudizio l'ASL richiedendo il risarcimento del danno biologico. Il Tribunale di Lanciano, in primo grado, respingeva la domanda, per accertata insussistenza di responsabilità ai sensi dell'art. 2087 c.c. dell'ASL, in quanto la stessa non era in condizione di aumentare l'organico di ortopedici, né rifiutare ricoveri e prestazioni ai pazienti. Anche in appello, la richiesta veniva respinta. Il ricorso per cassazione, al contrario è stato accolto.

Negli ultimi anni sono aumentate le richieste per danni psicologici o danni fisici connessi al c.d. *stress* lavoro correlato, di cui il c.d. *superlavoro* costituisce una tipizzazione frequente. La norma ha cercato fin dagli albori di individuare dei limiti di orario di lavoro, massimi, gior-

nalieri e settimanali, e le relative pause e riposi fisiologici, atti a tutelare la salute del lavoratore.

Alla base dell'analisi dell'autore viene posto l'art. 2087 c.c. considerato "l'architrave dell'apparato normativo di tutela, essendo una norma generale che impone il dovere del datore di lavoro di adottare ogni misura di prudenza e diligenza necessaria per la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore, prescindendo dalla concreta presenza ed esistenza di specifiche norme di prevenzione". Accanto ad esso, il D.lgs. n. 81/2008, completa gli obblighi a carico del datore di lavoro.

Infatti, proprio l'art. 28, *ex* D.lgs. n. 81/2008 impone "la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli collegati allo *stress* lavoro-correlato e, soprattutto, la conformazione dell'organizzazione del lavoro tenendo conto delle esigenze di prevenzione, mirate altresì ad evitare anche il lavoro stressante, monotono e ripetitivo". Tale norma istituisce e dà un notevole peso al documento di valutazione dei rischi, che deve comprendere anche i rischi relativi allo *stress* lavoro-correlato. Il primo aspetto dell'organizzazione del lavoro da considerare a fini della prevenzione è l'orario di lavoro: eventuali inadempimenti ai limiti sull'orario di lavoro, ferie o riposi, infatti, possono ledere la tutela della salute e della personalità morale del lavoratore.

L'ulteriore questione giuridica affrontata dalla ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in LG, 12/2023, pag. 1133 dal titolo *Il danno da superlavoro: quando l'organizzazione del lavoro da soluzione diventa problema.*

NUOVI ORIENTAMENTI IN MATERIA DI STRESS DA LAVORO CORRELATO

Suprema Corte è quella del riparto dell'onere probatorio tra lavoratore e datore di lavoro: sul punto, la giurisprudenza è pressoché univoca nel ritenere che il riparto degli oneri probatori nella domanda di danno da infortunio sul lavoro si pone negli stessi termini dell'art. 1218 c.c., stabilendo che il lavoratore che lamenta di aver subito un danno, deve allegare e provare l'esistenza dell'obbligazione lavorativa, l'esistenza del danno ed il nesso causale tra quest'ultimo e la prestazione, mentre il datore di lavoro deve provare la dipendenza del danno da causa a lui non imputabile.

Le ultime tendenze giurisprudenziali vanno ad alleggerire il carico probatorio che deve fornire il prestatore di lavoro in tema di *stress* da lavoro correlato. La giurisprudenza più recente ha avuto modo di ribadire che "il dipendente se gravato della prova della lesività dell'ambiente di lavoro (oltreché del danno e del nesso causale), con specifico riguardo al caso del superlavoro, è esentato dall'onere di dimostrare la violazione di ben determinate norme di sicurezza, essendo invece il datore di lavoro a dover provare che i carichi di lavoro fossero normali, congrui e tollerabili o che si sia verificata una diversa causa che rendeva l'accaduto non imputabile al datore medesimo". "Conseguente-

mente il datore sarà ritenuto responsabile per danni alla salute derivanti da superlavoro non soltanto quando imponga prestazioni intollerabili (condotta commissiva) ma anche quando violi il dovere di impedire che il lavoratore, quantunque spontaneamente, esegua il lavoro con modalità lesive della propria integrità psicofisica (condotta omissiva)".

La sentenza in commento a parere dell'autore, "senza stravolgere l'impostazione tradizionale del riparto dell'onere probatorio, lo va a specificare, all'esclusivo fine di evitare di svilire l'azione giudiziaria promossa da un lavoratore danneggiato, il quale - laddove fosse onerato anche della prova della violazione di specifiche norme di sicurezza in materia di organizzazione sul lavoro - sarebbe chiamato a fornire una sorta di *probatio diabolica* avente ad oggetto aspetti e peculiarità estranei alla sua pronta disponibilità".

Emerge pertanto una nuova definizione dell'onere della prova che deve fornire il lavoratore danneggiato basato sul combinato disposto degli artt. 1218 e 2697 c.c. in riferimento alla natura contrattuale della responsabilità del datore di lavoro.



LA FLESSIBILITÀ: una strategia vincente nella gestione della comunicazione professionale e delle relazioni interpersonali

Nel mondo del lavoro, come è noto, la comunicazione rappresenta una delle competenze fondamentali di ogni professionista, indipendentemente dal settore in cui opera. Interagire efficacemente col proprio *team*, con i clienti, con i superiori e con i diversi altri interlocutori è indispensabile sia per ottenere credibilità, sia per raggiungere gli obiettivi prefissati. Una adeguata comunicazione aiuta ad esprimere le idee in modo chiaro e convincente, e il farsi comprendere da tutti, adattando in modo situazionale il registro linguistico (a seconda dell'interlocutore con cui si ha a che fare), permette di essere compresi dal maggior numero di persone a cui ci si rivolge. Credo che possiamo essere tutti d'accordo nel dire che la comunicazione interpersonale efficace è un patrimonio utile da coltivare per raggiungere l'eccellenza professionale. Di fatto, la comunicazione trascende il mero scambio di informazioni, trasformandosi in uno strumento potente per costruire relazioni solide, superare sfide e promuovere una cultura organizzativa in cui la chiarezza e l'autenticità sono valori chiave. Per ogni professionista, affinare questa competenza si traduce in un investimento duraturo, una molla per la crescita personale e un pilastro per il successo in un mondo professionale sempre più interconnesso e dinamico.

COSA VUOL DIRE ESSERE FLESSIBILI NELLA GESTIONE DELLE RELAZIONI PROFESSIONALI

La comunicazione interpersonale è una realtà

in continua evoluzione e la chiave per il successo risiede nella flessibilità. Ma cosa significa esattamente essere flessibili nell'interazione con gli altri? Significa anzitutto riuscire a regolare il proprio stile comunicativo in risposta alle esigenze del momento, garantendo un flusso armonioso e comprensibile di informazioni tra le parti coinvolte. La flessibilità comunicativa si manifesta attraverso la variazione dei toni, gli stili di linguaggio, i livelli di formalità/informalità e le modalità di espressione in base al contesto, attraverso l'adattamento del linguaggio alle peculiarità di chi ci sta di fronte. Questo facilita la comprensione reciproca, riducendo il rischio di fraintendimenti e migliorando la chiarezza del messaggio. È come un balletto dinamico in cui siamo pronti a cambiare passo, adattando la nostra comunicazione per meglio connetterci con gli altri. Essere flessibili consente di stabilire un collegamento più profondo con gli interlocutori, creando un terreno fertile per la costruzione e il mantenimento delle relazioni. In particolare, in situazioni di conflitto, permette di adottare approcci comunicativi che conducono alla risoluzione evitando incrementi di tensione. E, ancora, la flessibilità rende possibile navigare con successo tra contesti formali e informali, professionali e personali, producendo l'adattamento alle diverse esigenze di ciascuno scenario, generando un clima di reciproca sintonia grazie alla comprensione e al rispetto della prospettiva altrui. ►



Esistono alcune “attenzioni” che possono essere messe in pratica per coltivare la flessibilità. L’ascolto attivo, per esempio, permette di capire su quali leve agire per adattare la nostra comunicazione al livello di ricezione degli altri. Quando siamo concentrati sull’ascolto, siamo in grado di cogliere le sfumature della conversazione, di comprendere le esigenze dei presenti e, conseguentemente, di rispondere in modo congruo. Praticare l’ascolto significa evitare di interrompere l’interlocutore, fare domande di approfondimento e manifestare empatia verso le esperienze altrui. Mettersi nei panni degli altri aiuta a modulare la comunicazione in modo sintonico con le esigenze e sentimenti di chi sta di fronte. Si sa, ogni persona è unica e adattarsi alle diverse caratteristiche di ciascuno richiede, per forza di cose, una comprensione approfondita dell’interlocutore. Per tale ragione, osservare e valutare il contesto in cui ci si trova a comunicare è essenziale: la stessa frase, per risultare efficace, potrebbe richiedere toni e modi diversi a seconda che ci si trovi in una riunione istituzionale o durante una conversazione informale; pertanto, avere un repertorio variegato di modalità ed espressioni linguistiche offre più opzioni per comunicare in maniera pertinente. Come è noto, il linguaggio del corpo gioca un ruolo importante nell’esprimere emozioni ed intenzioni: essere consapevoli della postura, delle espressioni facciali, dei gesti che vengono agiti, in determinate situazioni, è cruciale per fare in modo che il messaggio inviato risulti coerente con le parole pronunciate.

La flessibilità implica anche la capacità di accettare ed imparare dalle differenze. Ogni individuo ha un *background* unico e punti di vista personali: accogliere la diversità di opinioni e di approcci è un passo fondamentale per coltivare un ambiente di comunicazione aperto ed inclusivo.

Sicuramente, la flessibilità comunicazionale non è un punto di arrivo, ma un percorso di crescita continua che contempla la riflessione

sulle nostre interazioni mediante l’esame di cosa funziona e di cosa può essere migliorato, facendo tesoro degli errori e mettendo in atto correttivi per superarli. Si tratta di una disciplina da cui c’è sempre da imparare.

IL MODELLO DEGLI STILI SOCIALI

Uno strumento utile per allenarsi a flessibilizzare la comunicazione interpersonale, e quindi ad apprendere qualche cognizione in più sul tema, è il Modello degli Stili Sociali. Negli anni ’60 alcuni studiosi americani strutturarono uno schema diagnostico della comunicazione (basato su una valutazione psicologica statisticamente validata), che successivamente venne approfondito ed elaborato da altri esperti, prese piede e venne utilizzato in tutto il mondo da milioni di persone in ambito aziendale, governativo e accademico. L’obiettivo del modello è quello di sviluppare la “versatilità”, ovvero la capacità di riconoscere le preferenze e le esigenze dell’altro, intuendo quali atteggiamenti possiamo adottare per rendere più efficace e produttiva l’interazione evitando di innescare nell’altro meccanismi difensivi disfunzionali. Secondo gli autori, essere versatili nella comunicazione interpersonale è un investimento prezioso per costruire relazioni durature e soddisfacenti e per creare un ponte di comprensione reciproca. La versatilità non è solo un’abilità comunicativa: è la chiave per navigare con successo nelle sfide delle relazioni umane, creando un terreno fertile per connessioni profonde e significative. Il modello degli Stili Sociali è basato su due dimensioni principali: l’assertività e l’apertura alla relazione. La dimensione dell’assertività descrive quanto un individuo è incline ad esprimere le proprie opinioni e a perseguire i propri obiettivi, mentre l’apertura alla relazione si riferisce alla predisposizione all’interazione sociale e alla collaborazione.

I quattro stili sociali risultanti da queste dimensioni sono:

Analitico, Direttivo, Espressivo, Amicale. ➤



Secondo il Modello, gli individui “Analitici” sono generalmente riflessivi e meticolosi e tendono a essere più focalizzati sui dettagli di contenuto che sulle relazioni interpersonali; sono spesso riservati e preferiscono osservare piuttosto che agire direttamente; tendono ad essere più orientati al pensiero logico che all’espressione delle emozioni; essendo molto attenti alla cura dei particolari e all’analisi, preferiscono ponderare approfonditamente prima di prendere decisioni. Talvolta l’attenzione eccessiva ai dettagli può rallentare il loro processo decisionale e la ricerca costante della perfezione può rendere loro difficile delegare compiti ad altri.

Le persone con uno stile “Direttivo” sono assertive e orientate all’azione; decise, focalizzate sui compiti e sugli obiettivi (poco interessate alle dinamiche relazionali), tendono a prendere iniziative in autonomia per ottenere i risultati con marcata determinazione. Poiché il loro obiettivo principale è quello di raggiungere le loro mete nel minor tempo possibile, spesso mettono in atto comportamenti dominanti, a scapito dell’ascolto e della collaborazione con gli altri.

Gli individui con stile “espressivo” sono aperti, comunicativi, entusiasti ed orientati alle relazioni. Amano esprimere le idee in maniera eclettica e creativa, investendo energie nelle interazioni sociali. Eccellono nella comunicazione aperta e coinvolgente e sanno essere abili motivatori; l’entusiasmo che li caratterizza e la propensione all’espressione suggestiva del loro pensiero stimolano la creatività e l’innovazione nei gruppi di lavoro. Tuttavia, tendono a mancare di pragmatismo e di attenzione ai dettagli; la reattività emotiva che li contraddistingue può rendere loro difficile mantenere la calma in situazioni stressanti.

Gli “Amicali” sono caratterizzati da un’alta apertura alla relazione, sono collaborativi ed orientati al lavoro in *team*; predisposti alle relazioni e alla cooperazione, sono particolarmente empatici ed attenti alle esigenze degli altri e preferiscono evitare conflitti diretti che potrebbero compromettere l’armonia relazionale a cui

tendono costantemente. Quest’ultima caratteristica li rende spesso esitanti nel prendere decisioni in autonomia e li porta a ricercare sempre il consenso di chi li circonda.

I quattro “Stili” sono caratterizzati anche da diverse modalità espressive verbali e non verbali. Le peculiarità non verbali e para-verbali possono variare, poiché ciascuno ha un modo unico di comunicare attraverso gesti, espressioni facciali e tono di voce. Tuttavia, attraverso il Modello, è possibile tracciare un’analisi approssimativa di tali caratteristiche associate a ciascuno stile.

Analitico: espressioni facciali calme e controllate, movimenti del corpo misurati e precisi, gesti pacati e mai eccessivi, tono di voce privo di sensibili variazioni; tende a parlare lentamente dando una sequenza logica precisa al contenuto espresso ed utilizzando un linguaggio pertinente e dettagliato.

Direttivo: gesti decisi, postura eretta e salda, espressione focalizzata sul contenuto da trattare, tono di voce forte e chiaro, parlata caratterizzata da un ritmo veloce.

Espressivo: gestualità espansa, espressione facciale vivace ed aperta, postura mobile, tono di voce vario e ricco di esclamazioni e coloriture; parlata veloce, linguaggio capace di fare presa sulle emozioni e sul coinvolgimento degli interlocutori.

Amicale: gestualità rilassata e accogliente. Espressione facciale sorridente ed aperta. Atteggiamento gentile ed orientato all’interlocutore, tono di voce rassicurante e pacato, parlata tranquilla e linguaggio inclusivo.

Naturalmente, le caratteristiche fin qui esposte sono generalizzazioni e nessun individuo si adatta perfettamente e completamente a uno stile specifico, in quanto le persone possono manifestare comportamenti diversi in contesti differenti e sarebbe assurdo voler “inquadrare” il comportamento umano in schemi ➤

fissi e precostituiti. Tuttavia, la conoscenza del Modello può aiutare ad individuare strategie funzionali al miglioramento della comunicazione con diverse tipologie di interlocutori. Vi sono, per esempio, alcuni comportamenti che possono contribuire a creare tensioni e a deteriorare le relazioni con ciascuno stile sociale, così come esistono strategie di comunicazione utili a generare relazioni produttive con le persone appartenenti a ciascuna delle 4 tipologie.

Nel caso dell'interazione con una persona "Analitica", trascurare i dettagli (oltre ad essere considerato un segnale di superficialità) può far sentire tale soggetto poco importante e poco meritevole d'attenzione. Così come imporre cambiamenti improvvisi senza una giustificazione motivata, può generare resistenza e distacco. Viceversa, fornire informazioni con precisione e chiarezza, evitare ambiguità, argomentare le proprie posizioni con il supporto di dati accurati e verificati, pianificare in anticipo le attività e le questioni da discutere, mostrare una chiara struttura e un piano dettagliato di quanto si vuole trattare risultano modalità "vincenti" nella relazione. Allo stesso modo, rispettare gli orari e le scadenze concordate, essere disponibili a rispondere ad eventuali dubbi e richieste di approfondimenti, dimostrare competenza e precisione sugli argomenti oggetto di trattazione, concedere spazio per la riflessione e la ponderazione prima di prendere decisioni importanti, fornire *feedback* basati su dati e fatti e, infine, evitare valutazioni soggettive ed emotive sono comportamenti che contribuiscono a creare un contesto di collaborazione promettente.

Per cooperare efficacemente con individui di tipo "Direttivo", è invece importante adottare comportamenti che denotino azione, rapidità e concretezza. Prendere decisioni in modo autoritario senza coinvolgerli può produrre ostilità e risentimento, così come esprimere critiche in pubblico nei loro confronti può rischiare di portare alla rottura della relazione. Con questo "Stile" è preferibile comunicare in

modo chiaro e diretto (evitando ambiguità nelle istruzioni e nelle richieste), oltre che essere concisi ed esprimere le proprie idee in modo concreto, rispettando la loro aspettativa di ottenere risultati in breve tempo. Mostrare determinazione e impegno nel perseguire gli obiettivi comuni (che devono sempre essere espressi in maniera chiara), sottolineare l'importanza di raggiungere risultati concreti e tangibili, mantenere il *focus* sulle azioni pratiche, creare un ambiente che stimoli la sfida e l'eccellenza, privilegiare l'efficienza e la produttività, proporre soluzioni che ottimizzino i processi e riducano gli sprechi di tempo, dimostrare autonomia e responsabilità nello svolgere il lavoro, rispettare la *leadership* (che il soggetto Direttivo tende sempre ad affermare) sono elementi chiave per collaborare in maniera proficua.

Con i soggetti di tipo "Espressivo", è utile adottare comportamenti che rispecchino le loro preferenze per la comunicazione aperta, l'entusiasmo e l'innovazione. Essere troppo dominanti nelle interazioni con loro può farli sentire "in ombra" ed ignorati. Con le persone appartenenti a questo "Stile Sociale" è preferibile utilizzare una comunicazione vivace e coinvolgente, mostrando entusiasmo, energia, partecipazione attiva. Condividere idee in modo creativo e stimolante, prestare attenzione ai loro sogni e alle loro aspirazioni, sintonizzarsi con loro a livello emotivo, riconoscere e apprezzare la creatività e l'originalità di quanto propongono, valorizzare pubblicamente i loro contributi e i loro sforzi, concedere lo spazio temporale necessario alla loro espressione a 360°, creare le condizioni per sviluppare soluzioni innovative, facilitare un ambiente di lavoro piacevole (anche includendo momenti di divertimento ed interazione informale), sono strategie funzionali ad un rapporto costruttivo.

Per interagire positivamente con un individuo di "Stile Amicale", è invece importante adottare comportamenti che soddisfino la loro ➤

predilezione per le relazioni, l'empatia e la collaborazione. Per esempio, è utile organizzare attività che promuovano il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutti, dedicare tempo a coltivare relazioni autentiche, favorire un ambiente di lavoro accogliente e amichevole. E ancora, mostrare un interesse genuino per la vita personale e il benessere emotivo collettivo, ascoltare attivamente e rispondere alle richieste dimostrando sostegno e comprensione, mettersi a disposizione per fornire supporto e assistenza quando necessario, valorizzare le opinioni di tutti, cercare l'unanime consenso, favorire il lavoro di squadra, sponsorizzare attività che promuovano il senso di comunità e la condivisione di responsabilità, esprimere gratitudine e riconoscimento per i loro contributi, creare un ambiente di lavoro rilassato ed inclusivo (in cui le

persone si sentano a proprio agio nel chiedere aiuto e condividere preoccupazioni) e infine affrontare i conflitti in modo delicato e rispettoso (cercando soluzioni che preservino le relazioni) sono comportamenti utili a generare un ambiente di cooperazione.

Le semplici "strategie" fin qui esposte possono rappresentare un ausilio a gestire in maniera più fluida le relazioni, fermo restando che si tratta pur sempre di strumenti da utilizzarsi all'occorrenza che non hanno alcuna pretesa di essere infallibili.

Il Modello degli Stili Sociali è solo uno strumento orientativo e semplificato che può, se seguito come tale e se non "assolutizzato", facilitare il compito di chi desidera migliorare la propria capacità di orientarsi nella gestione del complesso mondo delle relazioni interpersonali.



BIBLIOGRAFIA DI RIFERIMENTO

- David W. Merrill, Roger H. Reid – (1981) – Personal Styles & Effective Performance - CRC Press
- Robert Bolton, Dorothy Groven Bolton - (1984) - Social Style/Management Style- Paperback
- Robert Bolton, Dorothy Groven Bolton -1996 - People Styles at Work- American management Association
- Larry Wilson – 2004 - The Social Style Handbook.



MEDIAZIONE: le novità delle riforma Cartabia

L'entrata in vigore dal 15 novembre 2023 del D.M. 24 ottobre 2023 n. 150, che ha introdotto le nuove indennità per le spese di mediazione, è l'ultimo passaggio con il quale la Riforma Cartabia è intervenuta nella procedura di mediazione, le cui prime modifiche - in tema di firma digitale, limitazione della responsabilità dei rappresentanti delle amministrazioni pubbliche e sanzioni in caso di mancata partecipazione - sono entrate in vigore il 28 febbraio 2023, per poi completarsi il successivo 30 giugno 2023, allorché il "nuovo" D.lgs. n. 28/10, salvo per l'appunto la determinazione delle indennità, ha avuta piena e completa applicazione. Al di là di questo disorganico *iter*, di cui sfugge la logica e che ha voluto suddividere in tre diversi momenti l'entrata in vigore della procedura così riformata, le novità introdotte evidenziano la volontà del legislatore di considerare la mediazione come uno strumento effettivamente alternativo - e complementare - al processo civile, a poco più di dieci anni dalla sua prima versione.

La riforma ha ampliato le materie per le quali la mediazione è condizione di procedibilità in quanto il nuovo art. 5 del D.lgs. n. 28/10 aggiunge, tra le controversie per le quali occorre esperire il procedimento di mediazione prima di agire in giudizio, quelle in materia di associazione in partecipazione, consorzio, *franchising*, contratti d'opera, contratti di rete, contratti di somministrazione, società di persone e subfornitura. Sempre in tale ottica viene valorizzata la mediazione demandata dall'art. 5-*quater* in quanto il giudice, anche in sede d'appello, e fino al

momento della precisazione delle conclusioni, valutata la natura della causa, lo stato dell'istruzione, il comportamento delle parti e ogni altra circostanza, può liberamente disporre la mediazione con ordinanza motivata, che peraltro diventa oggetto di specifica rilevazione statistica, così come tutte le controversie definite a seguito di tale provvedimento.

La mediazione, inoltre, entra nel percorso formativo del magistrato e nella sua valutazione *ex art.* 11, D.lgs. n. 160/2006, in quanto la frequentazione a seminari e corsi in tema di mediazione, nonché il numero e la qualità degli affari definiti con ordinanza di mediazione o mediante accordi conciliativi, costituiscono, secondo l'art. 5-*quinques*, indicatori di impegno, capacità e laboriosità del magistrato.

Totalmente trasformato è il primo incontro che, nella nuova versione, prevede fin da subito l'ingresso delle parti nel merito della controversia. Il mediatore, pertanto, dopo aver esposto funzione e modalità di svolgimento della mediazione, si adopera affinché sia raggiunto un accordo, mentre le parti devono partecipare personalmente e, insieme ai legali, cooperare lealmente e in buona fede per realizzare un effettivo confronto.

In altre parole viene meno la cosiddetta funzione di "filtro" riconosciuta al primo incontro, la cui rilevanza è confermata dal fatto che per il suo svolgimento l'organismo di mediazione, secondo quanto dispone il D.M. 150/2023, deve mettere a disposizione almeno due ore.

Particolare importanza viene data, al comma 4 ►

LA PAGINA DELLA MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE

dell'art. 8, alla partecipazione personale delle parti le quali, soltanto in presenza di giustificati motivi, possono delegare un terzo, a conoscenza dei fatti e munito dei poteri necessari alla composizione della controversia, così come i rappresentanti - o i delegati - di una persona giuridica. È interessante rilevare che il mediatore, ove necessario, può chiedere alle parti di dichiarare i poteri di rappresentanza dandone atto a verbale. Vengono, inoltre, inasprite le conseguenze in giudizio in caso di mancata partecipazione alla mediazione. Il giudice, infatti, qualora la mediazione costituisca condizione di procedibilità, condanna la parte che non ha partecipato alla procedura senza giustificato motivo ad una somma pari al doppio del contributo unificato a favore dello Stato.

Inoltre il giudice, se richiesto, condanna la parte soccombente che non ha partecipato alla mediazione al pagamento di una somma equitativamente determinata in misura non superiore nel massimo alle spese del giudizio maturate dopo la conclusione del procedimento di mediazione.

Infine è prevista la segnalazione alla Corte dei Conti delle Pubbliche Amministrazioni e alle Autorità di vigilanza competenti dei soggetti vigilati (es. compagnie di assicurazioni, banche, finanziarie) che non partecipano alla mediazione senza giustificato motivo.

Il nuovo D.lgs. n. 28/10 risolve definitivamente, con l'art. 5-*bis*, il controverso dibattito in tema di opposizione a decreto ingiuntivo: posto che rimane immutato il principio in base al quale il creditore non è tenuto ad esperire preliminarmente il procedimento di mediazione qualora agisca in via monitoria, nell'eventuale opposizione l'onere di presentare la domanda di mediazione tornerà a gravare sul creditore medesimo, ovvero sulla parte che ha proposto il ricorso per decreto ingiuntivo.

Viene semplificata la mediazione in materia condominiale giacché, con il nuovo art. 5-*ter*, l'amministratore è legittimato ad attivare il procedimento, ad aderirvi e a parteciparvi e l'assemblea sarà coinvolta nel momento in cui

dovrà decidere se approvare l'accordo emerso nel corso della mediazione o la proposta conciliativa eventualmente formulata dal mediatore. A tale ultimo riguardo la norma fa riferimento ad un verbale da sottoporre all'assemblea contenente l'accordo di conciliazione o la proposta conciliativa che, in caso di loro mancata approvazione, determinerebbero la conclusione della procedura.

Invero già dalla prime procedure *post* riforma tale norma è apparsa di difficile - se non impossibile - applicazione essendo quanto meno inconsueto un amministratore di condominio con un mandato che gli consenta di finalizzare un accordo senza il previo consenso dell'assemblea, così come appare poco realistica una proposta conciliativa del mediatore che, laddove non approvata, dovrebbe determinare la conclusione della procedura, tanto più che nulla prevede la norma qualora in tale remota ipotesi l'assemblea, in luogo di un diniego, esprima una controproposta.

È quindi agevole immaginare che la prassi, come peraltro sta già accadendo, continuerà ad essere la stessa, ovvero la formazione dell'accordo sarà preceduta dall'approvazione dell'assemblea, chiamata a deliberare sull'ipotesi emersa nel corso della mediazione e resa disponibile all'esame dei condomini - quanto meno in sintesi - già nell'ordine del giorno, e comunque riferita dall'amministratore in sede assembleare.

L'art. 6 dispone che la durata del procedimento non può essere superiore a tre mesi, decorrenti dalla data di deposito della domanda o dalla scadenza del termine fissato dal giudice per il deposito della stessa in caso di mediazione demandata, precisando che il termine è prorogabile per una sola volta di ulteriori tre mesi con accordo scritto delle parti.

Posto che nulla viene previsto qualora la durata della procedura, come spesso accade, superi i sei mesi, si deve ritenere che il termine sia nella disponibilità delle parti e che, pertanto, le stesse possano concordemente derogarlo, quanto meno nel caso di mediazione anteriore al giudizio, mentre risulta molto più comples-

LA PAGINA DELLA MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE

so ipotizzare un'analoga facoltà qualora la mediazione sia delegata.

Viene ribadito che durante la procedura il mediatore può avvalersi di esperti iscritti negli albi dei consulenti presso i tribunali, precisando che le parti possono convenire la producibilità in giudizio della relazione, che in tal caso sarà valutata dal giudice secondo il suo prudente apprezzamento in conformità all'art. 116, comma primo, del codice di procedura civile.

Recependo una prassi consolidata, l'art. 8-*bis* prevede che gli incontri si possano svolgere da remoto e che gli atti del procedimento siano formati e sottoscritti nel rispetto delle disposizioni del codice dell'amministrazione digitale. Quindi, a conclusione della procedura, il mediatore forma un unico documento informatico, in formato nativo digitale, contenente il verbale e l'eventuale accordo, e lo invia alle parti per la sottoscrizione mediante firma digitale.

Naturalmente rimane ferma la possibilità che la procedura si svolga, in tutto o in parte, in presenza, e viene introdotta anche la modalità mista, ovvero con una parte in presenza insieme al mediatore e l'altra collegata telematicamente.

L'art. 11-*bis* introduce una rilevante novità in tema di accordo di conciliazione sottoscritto dai rappresentanti delle amministrazioni pubbliche, in quanto la responsabilità contabile viene limitata ai fatti ed alle omissioni commessi con dolo o colpa grave, consistente nella negligenza inescusabile derivante dalla grave violazione della legge o dal travisamento dei fatti.

Non meno significativo è l'estensione del gra-

tuito patrocinio anche ai procedimenti di mediazione, con una disciplina specifica sulle condizioni reddituali di accesso, sulla presentazione dell'istanza per l'ammissione anticipata e sull'organo competente a riceverla, sul ricorso esperibile in caso di rigetto, sugli effetti dell'ammissione anticipata, sulla revoca del provvedimento di ammissione, sul compenso da riconoscere all'avvocato e, infine, sulle sanzioni e i controlli.

Infine vengono introdotte ulteriori agevolazioni fiscali ed estese quelle già esistenti, ossia:

- esenzione dell'accordo di conciliazione entro il limite di valore di € 100.000
- accesso ad un credito d'imposta fino a € 600 per le indennità di mediazione e per gli onorari dei legali per ciascuna procedura di mediazione fino a un totale annuo di € 2.400 per persona fisica e € 24.000 per persona giuridica (il credito d'imposta è ridotto alla metà in caso di mancata conciliazione)
- rimborso del contributo unificato, tramite credito d'imposta fino a € 518 versato dalla parte del giudizio estinto a seguito della conclusione dell'accordo di conciliazione.

In conclusione, sebbene la "nuova" procedura non sia esente da criticità – ed è probabile che sarà oggetto di qualche ulteriore correttivo – viene delineato un sistema in cui il procedimento di mediazione si completa sempre più con il processo civile, rappresentando una fase imprescindibile di analoga dignità ed rilievo.

VENDO DROGA



**C'è un'aria, un'aria, ma un'aria
che manca l'aria**

(Giorgio Gaber)

Un giorno o l'altro lo faccio. Apro un sito, un *blog*, qualcosa in rete in cui dichiaro di commerciare in sostanze stupefacenti di ogni genere. Anzi, ancora più chiaro, un bel www.vendodroga.com. E poi voglio vedere che succede.

No, tranquilli, non mi ha preso la sindrome da *Breaking Bad*¹ è solo che voglio provare a fare un esperimento sociale. In pratica voglio cronometrare in quanti minuti vengono a bussare alla mia porta (per dirla eufemisticamente) Carabinieri, Digos, Nas, Esercito, Guardie Forestali (chissà mai che non ci siano piantine strane in giardino...) e quant'altro la Forza Pubblica può produrre. Giustamente, direi (anche se una notizia di qualche mese fa riportava che era stato scoperto un buco nell'algoritmo di Google che ha permesso per qualche tempo di pubblicare annunci di spaccio).

E quindi, no, non sono impazzito, non su quel fronte, almeno; su altri fronti mettono a seria prova il mio equilibrio mentale legislatori, Enti, Agenzie varie. Ma infastidito sì.

Perché vedo girare in rete cose che vanno dal pesantemente inopportuno all'illegale - nel settore amministrativo, fiscale e del lavoro - senza che nessuno (almeno apparentemente) batta ciglio.

Nella categoria "buontemponi" mettiamo tutti gli annunci di soggetti che offrono servizi di amministrazione del personale con un'eleganza che al confronto i simpatici *vù cumprà* spiaggiaroli sembrano lord ottocenteschi: si va dal cedolino a 8 euro tutto compreso (che poi si scopre essere un mezzo *fake*) al "paghi un anno prendi due" di uno *spin-off* di un cedolinificio, fino al "fai la tessera e ti facciamo le paghe gratis" di qualche associazione di categoria evidentemente avvezza a raschiare il fondo del barile.

Non metto in discussione la qualità (anche se qualche dubbio è lecito: se ti offrono una Maserati a 10000 euro faresti bene ad alzare il cofano e vedere se c'è il motore), faccio solo notare che a mente della L. n. 12/79 gli adempimenti sono riservati ai soggetti ordinistici da essa previsti. Siamo quindi in un ambito ove se a fare queste proposte sono società commerciali si pecca di abusivismo (ricordo male o è ancora un reato?) e se a spalleggiare tutto ciò vi sono professionisti, c'è un *vulnus* deontologico che può portare anche alla radiazione. Forse più che buontemponi loro c'è un lassismo accentuato senza che nessuno alzi le antenne.

Poi vi è la categoria successiva "buontemponi con fantasia" fra cui metterei sicuramente un'associazione nazionale di conciliatori sindacali (sic!), che propone a consulenti del lavoro e commercialisti, ma anche a tributaristi, amministratori di condominio, geometri (mi domando perché lasciar fuori ingiustamente enologi, estetisti e parrucchieri) di fare un risicatissimo corso, associarsi e poi diventare ... conciliatore sindacale. Di quale sindacato? A che scopo? Non si sa. Personalmente mi immagino l'imbarazzo o la faccia tosta nel ricevere un lavoratore dicendogli "sono il tuo conciliatore, firma qui, va tutto bene", ma ancor peggio l'imbarazzo verso l'azienda che crede di aver in tal modo esperito una conciliazione autentica in sede sindacale ai sensi del 2113 c.c. e degli artt. 410 e segg., c.p.c. e invece ha in mano un pezzo di carta con cui può avvolgere, nel caso, il pesce appena comprato al mercato. Ma anche qui: sindacati (veri), ispettorato, ministero del lavoro: per voi va tutto bene?

Nella categoria "strano ma vero" o anche "il ➤

1. *Breaking Bad* è una nota serie TV di qualche anno fa, dove un insegnante di chimica impazzito passa al lato oscuro dell'esistenza e si mette a produrre e spacciare metanfetamine.

mondo al contrario” ci sono quelle associazioni datoriali creative che ti propongono di diventare un “consulente del lavoro certificato”. A parte che il consulente del lavoro è certificato dalla propria appartenenza ad un ordine professionale, ma poi certificato da chi e per cosa? L'associazione datoriale “certifica” che il professionista è esperto nella contrattazione collettiva da loro applicata. In altre parole, faccio un contratto collettivo pir.. (anzi, no, non si può più dire, chiamiamolo “ribassista”), cerco professionisti che lo consiglino ai loro clienti, facendoli aderire all'associazione di categoria (e ai suoi meravigliosi enti bilaterali farlocchi) nella speranza (per il professionista) di portare a casa qualche cedolino in più e qualche altra prebenda raccattata qua e là; davvero una gran bella certificazione.

Un inciso: mi avvillisco nel vedere colleghi cacciare in queste cose: lo so, fratelli, sono tempi duri, anzi durissimi, ma cadere in tali meccanismi vuol dire annientare il concetto stesso di professione e quindi scendere sempre più in basso, finché...ci seppelliranno con una risata. Restiamo alti, restiamo sul pezzo.

Nella categoria “amici del pandoro rosa” infilo tutte quelle società di *welfare* (non fatevi fuorviare dal nome, non vendono benessere e sicurezze, vendono convenzioni che ipoteticamente dovrebbero aumentare il benessere dei lavoratori, ma intanto di sicuro aumentano il benessere delle società che li vendono) che stanno facendo una pubblicità spasmodica sui *ticket* mensa. La pubblicità – ce n'è più d'una in giro – è già in sé uno spasso: c'è la foto di un umano in stato di beatitudine, non perché è stato portato dalla Beatrice dantesca al settimo cielo ma perché “ha scoperto che può far la spesa coi buoni pasto”.

E già la cosa comunque, converrete, non è un bel messaggio: “Vuoi fregare un po' di tasse allo Stato in modo legale? Ci pensiamo noi a dirti come” (e difatti ultimamente in questo giro di pubblicità ho visto infilarsi anche il noto escapologo, prodigo di consigli di tal natura). Perché si prende una cosa sacrosanta come è un trattamento di mensa a favore dei lavoratori e lo si rigira fino a farlo diventare qualcosa d'altro.

Ma la cosa più bella è che si propina il messaggio che questa spesa miracolosa a mezzo buoni può essere fatta anche dalle partite Iva. Cioè un lavoratore autonomo senza dipendenti potrebbe, a sentir loro, acquistare i buoni, farci la spesa e dedurli dal reddito. Cosa che a me e a tanti altri accorti professionisti davvero non risulta. E allora su questo specifico segmento si profila non solo un messaggio che favorisce l'elusione ma, a mio avviso, addirittura un meccanismo di pubblicità ingannevole (ti invoglio a comprare qualcosa facendo leva su un vantaggio fiscale che non esiste). E l'Agenzia delle Entrate dov'è? E l'AGCOM?

Poi c'è l'ultimo stadio, quelli della “illegalità sei la mia casa”. Pare impossibile che a distanza di tanto tempo e dopo tante battaglie ci siano ancora moltissimi soggetti che alla luce del sole fanno somministrazione illecita di personale (un caporalato in guanti bianchi, talvolta grigi, non di rado anche marroni). Con sigle altisonanti (qualcuno riecheggia un supereroe, altri si rivolgono al cinema o ai guru dell'economia), con offerte dai nomi esotici come “*multiservice*”, “*facility management*”, “*outsourcing*”, con offerte che ti promettono “un sostanzioso risparmio sul costo del personale” (vediamo se indovinate chi lo paga, su quali pelli si consuma quel sostanzioso risparmio).

Insomma, davvero *mala tempora currunt*, perché queste sono cose sotto gli occhi di tutti, a disposizione di chiunque quando apre il *pc*, il *tablet* o lo *smartphone*. E posso assicurare che non faccio ricerche particolari, non sono un fanatico della rete, a tutto ciò accedo come un normale comune mortale che usa questi strumenti e al quale appaiono tutte queste nefandezze, la maggior parte delle quali ha anche il suo bell'avviso “inserzione sponsorizzata”, cioè è il nuovo “Carosello” alla portata di tutti (siamo passati dal pubblicitario creativo al professionista creativo). Basta accendere ed accedere.

E allora io non posso che salutare con favore e piacere il grido che l'amico Dario Montanaro, Presidente dell'Ancl nazionale, ha lanciato in occasione degli Stati generali dei Consulenti del

lavoro, l'11 gennaio 2024. E di cui riporto alcuni passaggi, perché meritano e li vorrei fare miei. *“Basta con la spinta all'evasione contributiva e fiscale, la pubblicità ingannevole deve essere bloccata. I liberi professionisti ordinistici, come i Consulenti del lavoro, sono disponibili a raccogliere la sfida della sussidiarietà... Questo però non può avvenire senza variazioni di scenario e senza recuperare la dignità che è stata mortificata diversi anni fa con il fenomeno delle cosiddette lenzuolate... Lo Stato non può consentire che sulla stampa e sui social vi siano proposte di servizi che inneggino all'evasione fiscale, al risparmio contributivo ed all'intermediazione illecita attraverso sistemi palesemente illegali (...) Operare consulenze professionali nell'ambito di una legittimazione che deriva da disposizioni normative ed amministrative rappresenta un'attività che deve essere riservata ai professionisti ordinistici, che si formano ed hanno un'etica ed un rispetto per la Costituzione e che sono regolarmente controllati dal sistema ordinistico e da quello pubblico”.*

Io sono estremamente d'accordo con tutto ciò, ma, se mi si permette, mi discosto un po' dalla conclusione, qui non riportata e che pur comprendo, che invoca un provvedimento normativo che vieti proposte inneggianti l'abusivismo, l'illegalità e l'elusione fiscale.

Ora - perdonatemi il paradosso - ma è come se i rapinatori di banche, i rapitori, o i ladri di appartamento si mettessero a pubblicare sui *social* i resoconti puntuali delle loro malefatte, con tanto di foto, di magazzino dove stivano la refurtiva, dei professionisti e tecnici che li hanno aiutati a fare il colpo, delle talpe che gli han passato informazioni, di chi ricetta la roba o ricicla il denaro sporco, magari della visita compiaciuta nelle loro sedi di qualche politico che evidentemente-non-ha-capito-bene (o ha il suo tornaconto). Beh, non sarebbe tutto più semplice? Invece di tante investigazioni e supposizioni, tre o quattro ragazzotti di buona volontà (non c'è bisogno di esperti) che recuperano un po' di informazioni e poi si va semplicemente a colpo sicuro. Tutti dentro.

Ecco, io in questa fase non vorrei una norma che facesse ricacciare in cantina tutto ciò che

oggi sfacciatamente è fatto alla luce del sole. Io mi chiedo piuttosto perché oggi, che è alla luce del sole e quindi ci sono tracce ben precise per intervenire, non si fa niente.

E li vorrei tutti fuori dal mercato, ma non nell'ombra, proprio messi nell'incapacità di operare, fermati, compresi i professionisti che li supportano, così facciamo un po' di pulizia anche all'interno delle categorie, che stare in compagnia di certi personaggi ci mortifica e ci squalifica: meglio “pochi ma buoni”.

Questo andazzo lassista invece mi sa un po' di deriva da repubblica delle banane, come quegli staterelli sudamericani dove la mafia o i narcotrafficienti sono in aperta competizione con lo Stato (quando purtroppo non lo hanno di fatto già soppiantato).

Ripeto: Stato, Ministeri, Ispettorato, Agenzie, Enti, dove siete? (non è fenomeno odierno, sia ben chiaro, mica che adesso parta la manfrina psicopolitica di chi è amico degli evasori e chi no). Ma ve lo immaginate, solo per fare un esempio, andare dai clienti di tutti questi e semplicemente dire che le fatturazioni di attività illegali (l'abusivismo è illegale, la somministrazione illecita è illegale, la pubblicità occulta è illegale, l'elusione non è, entro certi limiti, reato ma è già fonte di recupero fiscale *in re ipsa*) e dire che tutto ciò non è componente negativa di reddito - in quanto frutto di attività illecite - e perciò tutto viene recuperato a tassazione? (ho la sensazione che faremmo più soldi che con MES e PNRR).

Concludo e ritorno per un attimo alla droga del titolo, queste iniziative perverse in fondo sono - per il mercato del lavoro, delle professioni e per l'economia in genere - un vero e proprio *doping*, sono lo sparigliamento di una concorrenza sana e di un'imprenditoria e professionismo centrati e propositivi.

E comunque, alla fine, da uno Stato che continuerà a ritirarsi e a farsi prendere in giro, io certo non vendo né venderò droga ma prima o poi qualcuno lo farà, impunemente, alla luce del sole dei *social*, con tanto di sito interattivo. Tanto, se i controlli sono questi... *hasta luego companeros...*

UNIONI CIVILI E CONVIVENZE DI FATTO. Perché non prevedere identici obblighi previdenziali?

Con la Legge n. 76 del 20 maggio 2016, conosciuta anche come *Legge Cirinnà*, è stata introdotta in Italia la **Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e la disciplina delle convivenze**.

LE UNIONI CIVILI

In particolare, l'art. 1, comma 2, stabilisce la possibilità che *due persone maggiorenni dello stesso sesso* possano costituire una **Unione civile** mediante dichiarazione di fronte all'Ufficiale di stato civile ed alla presenza di due testimoni. Importante, tra le tante disposizioni che riguardano le *Unioni civili*, quanto previsto al comma 20 dove si prevede che, seppur al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.

LE CONVIVENZE DI FATTO

Il successivo comma 36 dello stesso articolo disciplina invece la **Convivenza di fatto** ovvero il rapporto tra *due persone maggiorenni* (si parla quindi sia di coppie eterosessuali che omosessuali) unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza mo-

rale e materiale - non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile - coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune.

Anche qui molto importante risulta il comma 46 che introduce nel codice civile il nuovo art. 230-ter, riconoscendo al convivente di fatto che presti stabilmente la propria opera all'interno dell'impresa dell'altro convivente *una partecipazione agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, commisurata al lavoro prestato*. Diritto di partecipazione che però non si configura qualora tra i conviventi esista un rapporto di società o di lavoro subordinato.

Va qui subito evidenziato che la **Convivenza di fatto** disciplinata dalla Legge n. 76/2016 è qualcosa di diverso sia dalla **Convivenza ai fini anagrafici**, che si riferisce ad un insieme di persone normalmente coabitanti *per motivi religiosi, di cura, di assistenza, militari, di pena e simili, aventi dimora abituale nello stesso comune* (art. 5 del D.P.R. n. 223/1989), che da una situazione di **Convivenza derivante da vincoli affettivi non diversamente specificati** (art. 4 del sopracitato D.P.R.). Solo quest'ultima ha in comune con la **Convivenza di fatto** la sua identificazione - parliamo solo ai fini anagrafici - quale *famiglia* che quindi viene attestata in un unico *stato di famiglia ossia l'insieme di persone legate da vincoli di matri-*



E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.

(R. Zero, "Il coraggio delle idee")

UNA PROPOSTA AL MESE

monio, unione civile, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune.

La **Convivenza di fatto** rappresenta invece uno *step* ulteriore, dato che la *Legge Cirinnà* subordina l'esercizio dei diritti e doveri ivi previsti ad una apposita dichiarazione circa l'esistenza di *legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale* (art. 1, commi 36 e 37, della Legge n. 76/2016).

L'INPS E LE UNIONI CIVILI

Con la circolare n. 66 del 31 marzo 2017 l'Inps fornisce le prime istruzioni in merito alle nuove disposizioni normative sulla disciplina degli obblighi previdenziali posti a carico degli esercenti attività d'impresa.

Per quanto riguarda le Unioni civili le conclusioni a cui giunge l'Istituto appaiono scontate data l'equiparazione prevista dall'art. 1, comma 20, della Legge n. 76/2016 tra il coniuge ed ognuna delle parti dell'Unione civile. Inevitabile quindi l'estensione delle tutele previdenziali in vigore per gli esercenti attività autonoma (artigiani e commercianti) anche ai coadiuvanti uniti al titolare da un rapporto di unione civile e registrato ai sensi di legge.

Questo vale sia per le cosiddette quote fisse che per quelle a percentuali dato che il comma 13 della legge in questione considera applicabili alle Unioni civili - tra le altre - anche l'art. 230-*bis* c.c., equiparando il soggetto unito civilmente al titolare dell'impresa familiare al coniuge, con tutti i conseguenti diritti ed obblighi di natura fiscale e previdenziale.

L'INPS E LE CONVIVENZE DI FATTO

Diversa invece è la posizione dell'Istituto riguardo al convivente di fatto.

L'Inps parte da una prima considerazione ovvero che, seppur la nuova normativa estenda al convivente alcune tutele in materia penitenziaria, sanitaria e abitativa, non introduce alcuna equiparazione di *status*, né estende al convivente, per quanto di interesse, gli stessi diritti/obblighi di copertura previdenziale

previsti per il familiare coadiutore. Allo stesso modo nessun rilievo pratico assume l'introduzione del nuovo art. 230-*ter* codice civile che prevede il diritto alla partecipazione agli utili dell'impresa in modo commisurato al lavoro stabilmente prestato all'interno dell'impresa (sempre che non sussista già un rapporto di subordinazione o di società tra le parti). L'Istituto ritiene infatti che tale innovazione non attribuisca ai conviventi di fatto i medesimi diritti di cui godono i familiari individuati dall'art. 230-*bis*, *poiché a tal fine il legislatore avrebbe utilizzato locuzioni idonee ad includere il convivente nella formulazione del predetto articolo e non avrebbe al contrario introdotto un nuovo articolo, che disciplina separatamente i diritti del convivente che presti attività in un'impresa familiare*. Per questi motivi l'Istituto conclude precisando come *l'eventuale attribuzione di utili d'impresa al convivente di fatto, da parte del titolare, ai sensi del nuovo articolo 230-ter, non abbia alcuna conseguenza in ordine all'insorgenza dell'obbligo contributivo del convivente alle gestioni autonome, mancando i necessari requisiti soggettivi, dati dal legame di parentela o affinità rispetto al titolare*. La conclusione potrebbe apparire forse eccessivamente cavillosa ma non va ignorato il passaggio contenuto nel comma 67 dell'art. 1 della Legge n. 76/2016 - peraltro non evidenziato nel documento di prassi Inps - dove il Ministero del lavoro afferma che provvederà al monitoraggio degli oneri di natura previdenziale ed assistenziale di cui ai commi da 11 a 20 dell'art. 1, commi che riguardano le sole *Unioni civili*. In sostanza viene indirettamente esclusa ogni rilevanza previdenziale della nuova normativa sulle *Convivenze di fatto*.

L'AGENZIA DELLE ENTRATE E LE CONVIVENZE DI FATTO

Qualche mese dopo la presa di posizione dell'Inps si registra una Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate, la numero 134/E del 26 ottobre 2017, in risposta ad un interpello riguardante l'imputazione degli utili al convi- ➤

vente di fatto che presta stabilmente la propria opera all'interno dell'impresa dell'altro convivente in relazione alle previsioni contenute nell'art. 5 del TUIR, nella legge 20 maggio 2016, n. 76 e nell'art. 230-ter codice civile.

Rinviamo al lettore la lettura dei passaggi giuridici alla base della decisione. Qui ci limitiamo a evidenziare come l'Agenzia, pur prendendo atto di come l'art. 5, comma 4, del TUIR richiami solo l'art. 230-bis del c.c. e non anche l'art. 230-ter del c.c. (cosa che parrebbe escludere l'applicazione della norma fiscale richiamata a tale ultima ipotesi), ritiene che il riferimento alla "partecipazione agli utili dell'impresa familiare" spettanti al convivente previsto nell'art. 230-ter, consente di applicare anche a questa fattispecie i principi generali che hanno portato alla collocazione dell'impresa familiare all'interno dell'articolo 5 del TUIR.

Nonostante l'Inps si fosse riservata la rivalutazione della propria posizione a fronte delle opportune istruzioni eventualmente emanate dalla competente Autorità finanziaria per regolamentare gli aspetti fiscali di tale innovazione legislativa e le eventuali problematiche connesse, ad oggi nulla risulta cambiato e quindi il convivente non è soggetto ad alcun obbligo contributivo nonostante la percezione di un reddito fiscalmente rilevante.

L'INAIL E LE CONVIVENZE DI FATTO

Anche l'Inail è prontamente intervenuto sulla questione con la circolare n. 45 del 13 ottobre 2017 dove viene affermato che l'articolo 1, comma 20, della legge in questione, equiparando le parti dell'unione civile ai coniugi, determina l'applicazione automatica alle parti stesse delle norme riguardanti i diritti alle prestazioni economiche erogate dall'Inail, precedentemente riservate solo ai coniugi.

Riguardo invece alle convivenze di fatto sostiene che *in assenza di una espressa disposizione normativa in materia di equiparazione di status tra coniuge e convivente di fatto, quest'ultimo non può essere ritenuto beneficiario delle prestazioni economiche erogate dall'Inail.*

L'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO E LE CONVIVENZE DI FATTO

Sulla problematica è intervenuto di recente anche l'Inl con la nota n. 879 del 23 maggio 2023, confermando l'orientamento, espresso sin dal 2017 dall'Inps, volto ad equiparare le parti unite civilmente allo *status* di coniuge ed escludendo ciò in relazione alla convivenza *more uxorio*.

Il passaggio più interessante dell'intervento è comunque quello conclusivo dove lo stesso Ispettorato riconosce come la normativa potrebbe avere una evoluzione in senso contrario considerata la rimessione della questione alle Sezioni Unite Civili affinché si pronunci su un tema di particolare importanza ovvero "Se l'articolo 230 bis, comma 3, c.c. possa essere evolutivamente interpretato (in considerazione dell'evoluzione dei costumi nonché della giurisprudenza costituzionale e della legislazione nazionale in materia di unioni civili tra persone dello stesso sesso) in chiave di esegesi orientata sia agli artt. 2, 3, 4 e 35 Cost. sia all'art. 8 CEDU come inteso dalla Corte di Strasburgo, nel senso di prevedere l'applicabilità della relativa disciplina anche al convivente *more uxorio*, laddove la convivenza di fatto sia caratterizzata da un grado accertato di stabilità".

LE VARIE TIPOLOGIE DI CONVIVENZA

Ricapitolando ad oggi abbiamo in pratica tre tipi di convivenza, tutte fondate su rapporti *affettivi* (una quarta si basa su meri rapporti di *assistenza*) e che hanno un denominatore comune ovvero il fatto che, dal punto di vista anagrafico, sono considerate quali famiglie e quindi i suoi componenti sono iscritti nello stesso *stato di famiglia* (art. 4 del D.P.R. n. 223/1989).

Vediamole nel dettaglio.

1. **La Convivenza di fatto ai sensi della Legge n. 76/2016 e regolata altresì da un contratto di convivenza.**

La particolarità di questa convivenza è che oltre che basarsi su dichiarati *vincoli affettivi e di assistenza*, i rapporti patrimoniali tra i conviventi sono regolati appunto da un *contratto di convivenza*, documento previsto dal comma ►

50 e seguenti dell'art. 1 della Legge n. 76/2016 a mezzo del quale i conviventi di fatto *possono* disciplinare i rapporti patrimoniali relativi alla loro vita in comune. E' quindi una loro facoltà. Ove se ne avvalgano, l'atto dovrà essere redatto in forma scritta, a pena di nullità, con atto pubblico o scrittura privata con sottoscrizione autenticata da un notaio o da un avvocato che ne attestano la conformità alle norme imperative e all'ordine pubblico. Inoltre, ai fini della sua opponibilità ai terzi, il professionista che ha ricevuto l'atto in forma pubblica o che ne ha autenticato la sottoscrizione ai sensi del comma 51 deve provvedere, entro i successivi dieci giorni, a trasmetterne copia al comune di residenza dei conviventi per l'iscrizione all'anagrafe (artt. 5 e 7 del regolamento di cui al D.P.R. n. 223/1989). A questa tipologia di convivenza di fatto si applicano, oltre alle disposizioni di cui ai commi 36 a 49 della Legge n. 76/2016, anche quelle dai commi 50 a 65.

2. La Convivenza di fatto ai sensi della Legge n. 76/2016 priva di un contratto di convivenza.

Per questo tipo di convivenza di fatto - che si basa anch'essa su *vincoli affettivi e di assistenza* - è richiesta unicamente la specifica dichiarazione ai fini anagrafici prevista dall'art. 1, comma 37, della Legge n. 76/2023. A queste convivenze si applicano le sole disposizioni dei commi da 36 a 49.

I rapporti patrimoniali sono comunque regolati dal nuovo art. 230-ter c.c. che, come abbiamo visto, dispone che *Al convivente di fatto che presti stabilmente la propria opera all'interno dell'impresa dell'altro convivente spetta una partecipazione agli utili dell'impresa familiare ... Il diritto di partecipazione non spetta qualora tra i conviventi esista un rapporto di società o di lavoro subordinato.*

3. La mera Convivenza in quanto priva della apposita dichiarazione prevista della

Legge n. 76/2016.

In questo caso siamo di fronte alla situazione classica di *Convivenza ante Legge n. 76/2016* e che ancora oggi comprende coloro che hanno dichiarato in anagrafe *generici vincoli affettivi* tra i quali annoveriamo, oltre ai classici fidanzati, pure il caso di due o anche più fratelli e sorelle che conviventi di fatto non possono essere dato che la *Legge Cirinnà* esclude chi è già vincolato da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile. A questa terza specie di convivenza non si applica *ope legis* quanto previsto dalla Legge n. 76/2016, compreso l'art. 230-ter del c.c. che il comma 36 dell'art. 1 della norma riferisce esplicitamente ai soli *conviventi di fatto* secondo la definizione data di costoro dal successivo comma 37¹.

LA NOSTRA PROPOSTA

Il quadro che si presenta come si vede oltre che complesso è delicato in quanto sono in gioco sia le tutele assicurative e, soprattutto, quelle previdenziali. Tutele che non possono attendere il parere di una giurisprudenza che, oltre che ondivaga, ha spesso tempi biblici. Lo sottolinea lo stesso Inl parlando *della fisiologica inconciliabilità dei tempi di Giustizia con il rispetto della stringente tempistica procedimentale ispettiva.*

Per la nostra proposta partiamo quindi da una osservazione ovvero dalla circostanza che entrambe le due tipologie di *Convivenza di fatto* si fondano - a prescindere dalla formalizzazione o meno di un contratto di convivenza - su una dichiarazione anagrafica di esistenza di *legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale.* In funzione di tale dichiarazione opera l'art. 230-ter c.c. che riconosce al convivente di fatto che presta attività nell'impresa dell'altro convivente il diritto (residuale in quanto viene fatta salva l'esistenza di un diverso rapporto) della partecipazione ►

1. Stando alla nota n. 231 del 6 febbraio 2017 del Ministero dell'Interno, la dichiarazione anagrafica prevista dal comma 37 è solo dichiarativa e non costituiva della convivenza di fatto. Il suo accertamento potrebbe pertanto avvenire anche in sede giudiziaria.

UNA PROPOSTA AL MESE

agli utili di una impresa che il codice civile espressamente definisce, è bene rammentarlo e sottolinearlo, quale *impresa familiare*.

Non dimentichiamo peraltro, a tal proposito, che con l'eventuale *contratto di convivenza* le parti potrebbero configurare i loro rapporti all'interno dell'impresa gestita da uno dei due conviventi, esplicitamente come collaborazione di tipo familiare.

Ciò premesso, negare l'estensione degli obblighi previdenziali ai componenti di quella che la stessa norma considera una *impresa familiare*, seppur ai sensi non del 230-bis ma del nuovo art. 230-ter del codice civile, appare discriminatorio in un'ottica di garantire a tutti un trattamento previdenziale e pensionistico. E abbiamo visto come l'Agenzia delle Entrate

un passo in questa direzione lo abbia già fatto.

La nostra proposta è quindi, *ça va sans dire*, di estendere a tutte le *convivenze di fatto* le tutele previdenziali e assicurative.

Certo, dagli obblighi rimarrebbero escluse le *classiche convivenze*, i "fidanzati" (etero o omosessuali) che comunque potrebbero gestire la prestazione lavorativa dell'uno all'interno dell'impresa dell'altro semplicemente rendendo l'apposita dichiarazione in Anagrafe circa l'esistenza di *legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale* (art. 1, commi 36 e 37, Legge n. 76/2016). Acquisendo in tal modo lo *status* di conviventi di fatto a tutti gli effetti di legge, alle loro prestazioni si applicherebbe anche l'art. 230-ter del codice civile.



ARGOMENTO

Piano di ristrutturazione aziendale e impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni

Con la sentenza n. 168 del 2020 la Corte di appello di Catania, in riforma della pronuncia del Tribunale della stessa sede, ha annullato il recesso intimato in data 27.11.2014 dal datore al dipendente, Segretario Economo, e ha condannato la datrice di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro del dipendente e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, detratto quanto percepito a far tempo dal 29.12.2015 da altro datore di lavoro, oltre accessori e regolarizzazione contributiva previdenziale ed assistenziale.

Il recesso era stato intimato per giustificato motivo oggettivo, in particolare per la necessità di fare luogo alla riorganizzazione dell'attività produttiva aziendale ai fini di renderla più efficiente ed economica, con la conseguenza che era stato deciso di sopprimere la figura di Segretario Economico.

I giudici di seconde cure, confermata la inammissibilità, in sede di rito c.d. Fornero, delle domande di risarcimento danni da *mobbing* e da dequalificazione professionale ed esclusa la natura discriminatoria o ritorsi-

va del licenziamento, hanno ritenuto la manifesta insussistenza del fatto poiché il piano di ristrutturazione aziendale minuziosamente evocato nella lettera di licenziamento non poteva costituire il supporto giustificativo ai sensi della L. n. 604 del 1966, articolo 3 perché la eliminazione della figura di Segretario Economo era stata già attuata al momento del recesso; hanno, poi, concesso la tutela reintegratoria e risarcitoria piena vertendosi in ipotesi di manifesta insussistenza del fatto *ex* articolo 18, comma 7, St. lav.

Avverso la suddetta decisione ha proposto ricorso per cassazione il datore.

I principi di diritto, da tenere presente, sono quelli affermati dalla giurisprudenza di legittimità che ha precisato che quando il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, L. n. 604 del 1966, *ex* articolo 3 sia determinato dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, ai fini della legittimità dello stesso, sul datore di lavoro incombe la prova della concreta riferibilità del licenziamento a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo sussistenti all'epoca della comunicazione ►

Cass., sez. Lavoro,
Ord. 14 novembre 2023,
n. 31645

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro
in Milano

del licenziamento, e della impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui il lavoratore stesso era precedentemente adibito. L'accertamento di tali presupposti costituisce valutazione di merito, insindacabile in sede di legittimità ove adeguatamente motivata (Cass., n. 14815/2005). In ossequio al disposto dell'articolo 41 Cost. se il giudice accerti, in concreto, l'inesistenza della ragione organizzativa o produttiva indicata a motivazione del recesso, la cui prova grava sul datore di lavoro, il licenziamento risulterà ingiustificato per la mancanza di veridicità o la pretestuosità della causale addotta (Cass., n. 752/2023; Cass., n. 10699/2017). Il riscontro di effettività attiene alla verifica del nesso causale tra soppressione del posto di lavoro e le ragioni della organizzazione aziendale addotte a sostegno del recesso (Cass., n. 24458/2016 in motivazione).

Nella fattispecie in esame, la Corte territoriale, nella valutazione dei fatti posti a base del recesso è giunta alla conclusione che era rimasta del tutto carente la prova eziologica della soppressione della figura del Segretario Economo rispetto al piano di ristrutturazione varato dalla fondazione e, quindi, per il licenziamento non era stata dimostrata la effettività del motivo addotto a fondamento del recesso. La Corte territoriale, nel riconoscere l'indennità risarcitoria al lavoratore dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione e, in ogni caso, non superiore a dodici mensilità (cfr. in motivazione), ha disposto che fosse sottratto quanto percepito dal lavoratore a seguito del rapporto di lavoro instaurato presso nuovo datore, dal 29.12.2015 allorquando cioè, il dipendente aveva dichiarato di essere stato assunto con la qualifica di direttore. Alla stregua di quanto esposto, il ricorso deve essere rigettato.



ARGOMENTO

Licenziamento disciplinare per falsa attestazione delle presenze

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, si è di recente espressa in merito alla falsa attestazione delle presenze in servizio. In particolare, il caso di specie riguarda una lavoratrice della P.A. che, dopo aver registrato la presenza in ufficio, si allontanava dal posto di lavoro, per cui, pur essendo assente, risultava formalmente presente.

Con la Sent. 19 ottobre 2023, n. 29028, la Suprema Corte ha confermato quanto deciso nei due gradi di giudizio. Il Tribunale di Teramo - in primo grado - e la Corte d'Appello di L'Aquila - in secondo grado - hanno rigettato la domanda proposta dalla ricorrente con cui quest'ultima chiedeva che venisse dichiarata l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimatole dal Comune alle cui dipendenze prestava servizio per assenza ingiustificata e falsa attestazione delle presenze.

Il rigetto discende dal fatto che il Giudice ha ritenuto che il ricorso, sebbene ammissibile, fosse infondato. Infatti, diversamente da

quanto argomentato dalla ricorrente, le condotte contestate non si limitavano a meri ritardi di pochi minuti nell'inizio della propria attività lavorativa, bensì a molteplici e prolungate assenze durante il periodo di lavoro. Alla lavoratrice è stato comminato il licenziamento disciplinare a causa della condotta sistematica di timbrare, o far timbrare da altri colleghi, il *badge* in orari in cui la medesima non era effettivamente presente sul luogo di lavoro. Peraltro, l'abitudine della condotta era tale da qualificarsi come grave sia sotto il profilo oggettivo sia sotto il profilo soggettivo, al punto da ledere il vincolo fiduciario tra le parti del rapporto.

La ricorrente ha impugnato la sentenza dinanzi la Corte di Cassazione adducendo, tra le motivazioni alla base del ricorso stesso, che non fosse stata tenuta in considerazione la notorietà dei fatti a lei imputati, tale da essere considerati prassi accettata e non punibile. La lavoratrice ha sostenuto anche che ►

Cass., sez. Lavoro,
19 ottobre 2023,
n. 29028

AUTORE
FEDERICA MARIA
SGAMBATO
Consulente del Lavoro
in Milano





la Corte territoriale avesse tenuto conto della testimonianza del responsabile del servizio, senza però considerare che lo stesso aveva reso dichiarazioni in contraddizione tra loro. Inoltre, la lavoratrice deduceva che la sentenza impugnata fosse nulla per vizio di motivazione, poiché la Corte d'Appello non aveva ritenuto adeguatamente provato che la medesima fosse impegnata in attività esterne nelle giornate in cui si erano verificate le condotte contestate.

Infine, la ricorrente riteneva che la Corte si fosse pronunciata in modo non conforme a diritto poiché le condotte contestate, ai sensi del codice disciplinare contenuto nel Ccnl di riferimento, erano punibili con sanzione conservativa, e non con il licenziamento.

La Suprema Corte sottolinea come la maggior parte dei motivi alla base del ricorso siano sostanzialmente volti a confutare il convincimento della Corte territoriale in merito all'assenza di una giustificazione per ritardi di pochi minuti nell'inizio dell'attività lavorativa. Viceversa, la ricorrente lamenta il travisamento da parte della Corte d'Appello degli elementi istruttori acquisiti che, se adeguatamente valorizzati, avrebbero fatto emergere lo svolgimento all'esterno di attività di servizio. Le motivazioni sono state ritenute inammissibili, *in primis* poiché si esauriscono in una mera confutazione di quanto valutato dal Giudice in merito al materiale istruttorio e, quindi, si risolvono nella richiesta di una re-

visione del giudizio nel merito, non ammissibile in Cassazione. In secondo luogo, la ricorrente non ha considerato le ulteriori e più rilevanti condotte oggetto di contestazione, ovvero quelle relative alla sistematica elusione dei dispositivi di rilevamento della presenza in ufficio e all'indebita consegna del proprio badge a colleghi di lavoro, al preciso scopo di timbrare falsamente.

La Cassazione ha rilevato come il Giudice avesse correttamente letto l'art. 55 *quater* del D.lgs. n. 165/2001, che, derivando da fonte sovraordinata rispetto ai contratti collettivi, è volto ad introdurre una specifica ipotesi di licenziamento disciplinare. Peraltro, come già evidenziato in una pronuncia precedente (cfr. Cass., n. 24570/2016), le fattispecie legali di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo introdotte dall'art. 55 *quater* del D.lgs. n. 165/2001, costituiscono ipotesi aggiuntive rispetto a quelle individuate dalla contrattazione collettiva e le cui clausole, ove difformi, vanno sostituite di diritto.

Infine, la Corte sottolinea che la condotta è punibile, *ex art. 55 quater*, ogni qual volta la registrazione effettuata tramite timbratura o altro sistema di rilevazione delle presenze sia effettuata in modo tale da far risultare che il lavoratore sia rimasto sul luogo di lavoro durante l'intervallo temporale compreso tra la timbratura in entrata e quella in uscita, nonostante ciò non corrisponda al vero.

Cass., sez. Lavoro
22 novembre 2023,
n. 32418

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro
in Milano



ARGOMENTO

Le ore di guardia trascorse con presenza fisica sul luogo di lavoro sono “orario di lavoro”: ma attenzione alle modalità di retribuzione!

Il 22 novembre 2023, la Corte di Cassazione ha emesso una decisione in merito al ricorso presentato dai lavoratori, vigili del fuoco presso la base USA a Napoli, riguardo a richieste di modifiche nella turnazione e al pagamento di maggiorazioni per il lavoro straordinario notturno. La Corte d'Appello di Napoli aveva precedentemente confermato il rigetto delle loro domande e i lavoratori

hanno impugnato questa decisione sostenendo violazioni normative e interpretative. La questione centrale riguardava la qualificazione del periodo notturno passato presso la base come orario di lavoro effettivo, remunerato con indennità di pernottamento. A fondamento delle loro motivazioni i lavoratori facevano riferimento a principi della Corte di Giustizia UE, sostenendo che pe- ➤



riodi di reperibilità, anche senza presenza fisica sul luogo di lavoro, dovrebbero essere considerati come “orario di lavoro” ai sensi della direttiva 2003/88/CE, a maggior ragione, se il lavoratore è obbligato alla presenza fisica sul luogo indicato dal datore di lavoro come nel caso in esame.

Secondo gli Ermellini, la ricostruzione dei ricorrenti in termini di dicotomia tra orario di lavoro e periodo di riposo, in base alla normativa dell'Unione europea, come interpretata dalla Corte di Giustizia e come attuata nella normativa italiana, è condivisibile, ma questo non determina l'accoglimento della domanda. Per la Corte di Cassazione il sillogismo dei ricorrenti, secondo cui il turno di reperibilità notturno dovrebbe essere retribuito come lavoro straordinario, è monco, ossia mancante della base normativa per la condanna del da-

tore al pagamento di tale voce retributiva anziché della diversa indennità di pernottamento riconosciuta.

La Corte ha ribadito i principi della Corte di Giustizia UE, sottolineando che le ore di guardia trascorse con presenza fisica sul luogo di lavoro devono essere considerate “orario di lavoro.” Tuttavia, ha chiarito che la modalità di retribuzione per i periodi di guardia rientra nell'ambito delle disposizioni nazionali. Pertanto, il mancato pagamento di tale porzione dell'orario di lavoro quale lavoro straordinario, ma bensì con indennità di pernottamento, non risulta contrario alla normativa europea e nazionale nei termini prospettati dai ricorrenti. La Corte di Cassazione ha, quindi, respinto il ricorso, confermando la sentenza della Corte d'Appello.

ARGOMENTO

Il dirigente apicale e la libertà decisionale in merito alla collocazione del periodo di ferie: una precisazione della Cassazione

Il dirigente apicale, posto al vertice dell'organizzazione del personale dipendente, può decidere in totale autonomia riguardo al proprio periodo di ferie annuali, senza l'obbligo di dover avvisare il datore di lavoro o tantomeno di dover presentare giustificazioni a riguardo. Lo ha chiarito la Corte di Cassazione con ordinanza n. 31509 del 13 novembre 2023.

Il caso in questione riguardava, per l'appunto, un dirigente, il quale aveva agito in giudizio nei confronti della società sua datrice di lavoro, per richiedere il pagamento di alcune spettanze, tra le quali l'indennità di ferie non godute.

In primo grado, il Tribunale di Trento aveva accolto parte delle richieste dell'attore, respingendone invece altre, tra le quali proprio la domanda relativa al pagamento dell'indennità per ferie non godute. La decisione è stata confermata dalla Corte d'Appello di Trento.

Il dirigente ha poi proposto ricorso in cassazione avverso la sentenza d'appello.

In tale sede, il ricorso è stato respinto dalla Corte Suprema di Cassazione per motivi meramente procedurali. In particolare, nel ri-

corso non erano stati trascritti i contenuti precisi delle istanze di primo grado e d'appello, nonché i contenuti dei relativi provvedimenti giudiziari che ne sono susseguiti, come previsto dal Codice di Procedura Civile agli artt. 366, co. 1, n. 6 e 369, co. 2, n. 4.

In ogni caso, la Corte ha colto l'occasione per precisare che la prassi seguita dal dirigente, ossia quella di avvisare preventivamente la società in merito all'utilizzo delle proprie ferie e di dover giustificare lo stesso, si fonda su un'errata valutazione del dirigente stesso, il quale non aveva alcun obbligo di attenersi alla procedura di autorizzazione delle ferie da parte del datore di lavoro, procedura a cui si è invece sottoposto per più di dieci anni, come il resto del personale dipendente.

La situazione del dirigente rappresenta dunque un'eccezione a quanto disposto dall'articolo 2109 c.c., il quale conferisce al datore di lavoro il potere decisionale in merito alla collocazione del periodo di ferie annuali. Nel caso del dirigente in questione, in virtù della sua qualifica apicale e dei suoi poteri di am- ➤

Cass., sez. Lavoro,
13 novembre 2023,
Ord. n. 31509

AUTORE
ALICE PATTONIERI
Consulente del Lavoro
in Milano

ministrazione del personale, egli aveva la possibilità di decidere in merito alla collocazione del proprio periodo di ferie in totale autonomia, senza interferenza alcuna da parte del datore di lavoro.

Qualora, nonostante la piena libertà di decisione riguardo allo stesso, il dirigente fosse impossibilitato a fruire il proprio periodo di riposo annuale per via di “*esigenze aziendali assolutamente eccezionali e obiettive*” e doves-

se ricorrere a vie giudiziali per richiedere l'indennità di ferie non godute, avrebbe a suo carico l'onere della prova riguardo alla mancata possibilità di fruizione per le citate esigenze. Tale posizione relativa all'onere probatorio si pone in continuità con precedenti decisioni della Cassazione, richiamate dall'ordinanza stessa (Cass., n. 23697 del 2017; Cass., n. 4920 del 2016; Cass., n. 13953 del 2009; Cass., n. 11786 del 2005).



ARGOMENTO

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo nel caso di soppressione del ruolo

La vicenda riguarda il rigetto del reclamo proposto alla Corte di appello di un privato lavoratore contro la sentenza del giudice del lavoro di Bolzano che ha respinto l'impugnazione contro il suo licenziamento per giustificato motivo oggettivo; la Corte di appello di Trento, sezione staccata di Bolzano, aveva infatti già respinto il reclamo proposto dallo stesso lavoratore alla sentenza del giudice del lavoro di Bolzano che rigettava la contestazione alla cessazione del rapporto di lavoro.

La Corte di Cassazione rigetta l'istanza presentata dal lavoratore licenziato per motivi procedurali e di sostanza; in particolare respinge quattro ed accoglie due dei sei motivi di ricorso.

Di seguito esaminiamo i sei punti:

1 - Essendo il lavoratore già stato licenziato per giustificato motivo oggettivo dalla medesima azienda il fatto costituisce una mera reiterazione del primo anche se il “motivo del risparmio” è diversamente qualificato e pertanto si sostiene la violazione del principio generale del *ne bis in idem*: il lavoratore non può essere licenziato per un medesimo fatto. Questo motivo risulta infondato in quanto il contenuto dei due atti di recesso è sostanzialmente diverso avuto riguardo alle ragioni adottate e al lasso di tempo intercorso tra l'uno e l'altro licenziamento; in particolare il primo recesso era stato irrogato in considerazione del constatato inutilizzo del lavoratore

a fronte di una situazione economica difficile che imponeva al datore di lavoro, una fondazione, di tagliare i contributi, le sovvenzioni e gli sprechi di denaro pubblico e non a seguito del rifiuto di accettare la proposta di trasformazione di contratto a tempo pieno a tempo parziale fatta dalla Fondazione il 05/12/16.

Il secondo recesso intimato il 03/02/2017, invece, fa riferimento alla necessità di ripianare il *deficit* di bilancio nell'ambito di una politica programmatica che doveva tendere a ridurre anche i costi del lavoro applicando i criteri di scelta di cui alla L. n. 223/91. Il riferimento alla precedente offerta di trasformare il contratto a tempo indeterminato da tempo pieno a *part time* ridotto al 50% era stata fatta solo per assolvere al tentativo di *repêchage* all'interno di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo e pertanto nella seconda lettera si dava atto del rifiuto fatto a suo tempo dal dipendente della proposta senza che lo stesso costituisse il motivo del recesso che invece è da rinvenire nella oggettiva situazione di difficoltà economica.

2 - Essendo stato Giudice Relatore la stessa persona dell'impugnazione del precedente licenziamento, la sentenza relativa alla successiva cessazione del rapporto di lavoro è nulla *ex art.* 360, co. 1, n. 4 per violazione degli artt. 101 e 350 c.p.c.

Il Consigliere Relatore giudicante il licenziamento, vista la sua posizione di Relatore estensore anche nel precedente giudizio di cessazione del rapporto di lavoro, aveva ri- ➤

Cass., sez. Lavoro,
Ord. 14 novembre 2023
n. 31660

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro
in Pavia

chiesto la possibilità di astenersi ma la Presidente della Corte preposta aveva rigettato l'istanza sul presupposto che il secondo procedimento atteneva ad un altro e successivo atto di licenziamento che implica un'autonoma diversa valutazione dei fatti.

Questo motivo risulta quindi infondato in quanto il ricorrente avrebbe dovuto far valere il difetto di capacità del giudice esercitando l'onere di riconsiderazione, non essendovi mezzi diversi, nemmeno in sede di impugnazione per far valere la violazione dell'obbligo di astensione del giudice come motivo di nullità della sentenza (v. Cass. n.16831/22).

3 - Essendo il ricorrente già stato licenziato per presunti motivi di risparmio si deduce l'inesistenza del nesso di causalità tra esigenza produttiva ed organizzativa che attesa la peculiarità del reiterato licenziamento ne comporta la nullità della sentenza per motivazione apparente.

4 - Si denuncia la violazione in tema di nesso di causalità tra licenziamento e motivi, la violazione e falsa applicazione dell'art. 3, L. n. 604/1966 e dei principi di cui all'art. 20, c. 1, lett. b), Decreto legislativo n. 81/2015. Il 3° ed il 4° motivo sono stati esaminati insieme in quanto connessi all'inesistenza del nesso di causalità e sono stati entrambi accolti. La Corte giudicante, infatti, non avrebbe correttamente accertato che i costi da ridurre dovessero necessariamente riguardare la posizione di lavoro rivestita dal ricorrente. Così facendo la Corte d'appello avrebbe non solo violato le regole in materia di accertamento del necessario collegamento causale tra la ragione e la soppressione del posto di lavoro ma anche quelle sull'effettività della ragione economica "comunque ad-

dotta" dal datore di lavoro a fondamento del licenziamento, peraltro in relazione alla posizione di un dipendente già soppresso precedentemente. Ai fini del controllo del giustificato motivo oggettivo la ragione organizzativa e/o produttiva collegata ad una politica di riduzione dei costi deve essere valutata nella sua concreta esistenza ed entità onde accertare l'effettività della scelta di soppressione di un posto di lavoro senza interferire con la discrezionalità delle scelte datoriali.

5 - Essendo stata violata l'applicazione della Direttiva 1999/70/CE e dell'art. 13, co. 3 c.c., il licenziamento è nullo per causa illecita.

Questo motivo risulta infondato sia per le modalità di articolazione delle censure per via della mescolanza e sovrapposizione di mezzi di impugnazione eterogenei e sia per la novità delle stesse censure in quanto mirano alla revisione del giudizio formulato dalla Corte d'appello in ordine alla insussistenza di una fattispecie di nullità del licenziamento per causa illecita formulato dai giudici di merito che risulta essere impossibile di fatto in quanto manca il carattere unico e determinante del motivo illecito tale da stabilire la presenza di un licenziamento ritorsivo e/o esemplare.

6 - In relazione alla regolazione delle spese di lite effettuata dalla Corte di appello si prospetta la violazione e la falsa applicazione dell'art. 91 c.p.c. in combinato disposto con l'art. 185 *bis* c.p.c.

Questo motivo resta assorbito per effetto della sentenza di cassazione che rideterminerà nuovamente le spese di giudizio.

In conclusione, sono stati accolti il terzo ed il quarto motivo di ricorso mentre sono stati respinti il primo, il secondo e il quinto, assorbito il sesto.



ARGOMENTO

Confermato il reato di omicidio colposo per il datore di lavoro che non ha osservato la normativa prevenzionistica in tema di sicurezza sul lavoro

Con la sentenza in commento, la sezione Penale della Corte di Cassazione conferma la sentenza di condanna per omicidio colposo del datore di lavoro per un infortu-

nio mortale di un proprio dipendente avvenuto mentre stavano allestendo in una zona boschiva una linea teleferica per l'esbosco. Durante tali lavori un proprio lavoratore, pri- ➤

Cass., Sez. Penale,
30 ottobre 2023,
n. 43708

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro
in Milano





vo di esperienza specifica del settore, si è trovato in una zona pericolosa dei lavori (non a caso definita come “angolo della morte”) e, a seguito della rottura del cavo che stavano tirando, ha subito un incidente mortale.

La Corte ha confermato che il giudice di merito ha correttamente riscontrato che il datore di lavoro non aveva dotato il cantiere di alcun presidio di prevenzione e sicurezza, non aveva predisposto il documento di valutazione dei rischi, non aveva fornito al lavoratore - privo di esperienza specifica nel settore - adeguate istruzioni e specifico addestramento né lo aveva adeguatamente informato sui rischi connessi all'attività in esecuzione, collocando fra l'altro il lavoratore a sorreggere con un bastone la fune affinché i cavi non si sovrapponevano, in una posizione pericolosa. Inoltre, veniva appurato che la fune utilizzata era, per tipologia, non idonea a reggere le forze azionate e che le indicazioni fornite dal costruttore non prevedevano che l'escavatore condotto dall'imputato venisse utilizzato come strumento di traino.

Il datore di lavoro, nel ricorso presentato, tentava di sostenere che la sentenza non avesse tenuto presente né la posizione del lavoratore che non si era allontanato dalla zona delle operazioni nonostante l'indicazione impartita (se si spezza il cavo è un casino avrebbe detto) e soprattutto lamentava l'eccessività della pena inflitta rispetto al comportamento tenuto.

La Corte invece rigettava i ricorsi presentati perché riteneva il comportamento del datore di lavoro connotato da una grave carenza di sicurezza, consistente nella omessa predisposizione del documento di valutazione dei rischi e nella mancanza di presidi di sicurezza individuale, il tutto aggravato da una situazione di evidente deficit di informazione e formazione dei lavoratori utilizzati, tanto che, l'unica indicazione fornita a tutti i presenti sarebbe stata quella di tenersi lontani dalla zona in cui si trovava il cavo da porre in tensione, perché, qualora si fosse spaccato, “sarebbe stato un casino”. Peraltro, al di là

della evidente insufficienza di una simile indicazione a fini informativi/formativi, è stato pacificamente accertato che il lavoratore, nel momento in cui la fune si è spezzata, si trovava nella zona di maggior pericolo, situata in corrispondenza dell'angolo delle forze interessate, non a caso indicata come “angolo della morte”. Tale circostanza ha logicamente rafforzato, si legge nella sentenza, il convincimento della Corte territoriale in ordine al debito di sicurezza imputabile all'imputato quale parte datoriale del lavoratore deceduto a seguito dell'infornuto.

In questa prospettiva, inoltre, i giudici di primo grado hanno legittimamente riscontrato l'insussistenza di una condotta anormale del lavoratore, nonché ritenuto privo di rilievo un eventuale comportamento imprudente del medesimo, sulla scorta del costante insegnamento di questa Corte di legittimità, secondo cui il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui e sui suoi delegati risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infornuto dipeso dalla negligenza del lavoratore che, nell'espletamento delle proprie mansioni, ponga in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi, né l'adempimento di tali obblighi è surrogabile dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore.

Infine, la Corte confermava che l'aggravamento della pena rispetto al minimo edittabile era stato motivato non solo per le ragioni di gravità del fatto, valorizzando la mancanza totale di qualsivoglia forma di formazione sul posto di lavoro, ma anche per la negativa personalità dell'agente, in relazione al comportamento da questi tenuto dopo l'incidente (è emerso che l'imputato non aveva allertato immediatamente i soccorsi, ma aveva dato disposizioni affinché il corpo del lavoratore venisse spostato in altro luogo, dichiarando in seguito ai primi operanti sopraggiunti di non conoscere la vittima, asserendo di essersi imbattuto per puro caso nel corpo).

ARGOMENTO

In caso di recesso per impossibilità lavorativa sopravvenuta, il preavviso deve essere pagato

Spetta comunque, in caso di licenziamento per sopravvenuta impossibilità fisica alla mansione, il pagamento del preavviso.

Questo è quanto ribadiscono gli Ermellini che confermano la sentenza di appello del tribunale di Ancona, il quale, in riforma della sentenza impugnata, ha condannato l'ASUR Marche a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso contrattualmente prevista, oltre interessi legali e rivalutazione fino al giorno del dì del dovuto al soddisfo, con esclusione del cumulo e liquidazione della maggiore somma. Il lavoratore, dirigente medico presso il reparto Ortopedia, deduceva che, a seguito del proprio rifiuto ad accettare la ricollocazione presso il reparto di Chirurgia generale del medesimo Ospedale, dopo il giudizio di permanente inidoneità all'attività di Dirigente medico Divisione Ortopedia, per gravi motivi di salute, disposto dagli Organismi sanitari a ciò preposti, l'ASUR Marche aveva risolto il contratto di lavoro senza preavviso.

La Corte Suprema conferma l'interpretazione del giudice di appello, rilevando come, sulla base del Ccnl comparto dirigenza medica,

viene previsto che in caso di inidoneità fisica, prevede espressamente che l'azienda o ente può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso, e che l'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

Nel caso specifico, inoltre, nel caso di sopravvenuta inidoneità fisica totale alla mansione, si configura il caso di impossibilità assoluta per il venir meno della causa del contratto di lavoro subordinato. Nel caso in cui il lavoratore si trovi nell'impossibilità fisica di svolgere le mansioni affidategli, il datore di lavoro è pur sempre tenuto a porre fine al rapporto lavorativo manifestando la propria volontà di esercitare il recesso, e a tale volontà si ricollega il preavviso. Pertanto, allorché il dirigente medico non ha accettato il ricollocamento proposto presso l'Area Chirurgia dell'Ospedale, seguiva da parte dell'Azienda Sanitaria, il recesso dal rapporto di lavoro, ma la manifestazione della volontà di interruzione comporta la liquidazione del preavviso, realizzando l'ipotesi del Ccnl.



Cass., sez. Lavoro,
23 novembre 2023,
n. 32563

AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro
in Milano

ARGOMENTO

Nella somministrazione irregolare l'utilizzatore è datore di lavoro sostanziale e può intimare il licenziamento

La Corte di Appello di Roma ha dichiarato, in parziale riforma della pronuncia di primo grado, la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra una S.p.A. e il lavoratore somministrato, ordinando la ricostituzione del rapporto di lavoro e il pagamento di una indennità di 12 mensilità. Infatti, la Corte territoriale aveva acquisito prove testimoniali e documentali tali da

considerare in concreto un rapporto di lavoro tra il lavoratore somministrato e la società utilizzatrice ma, al contempo, aveva ritenendo nullo il licenziamento intimato da quest'ultima al lavoratore stesso. Il tribunale aveva sostenuto che il licenziamento era stato irrogato da soggetto privo della titolarità del rapporto di lavoro e dunque del potere di risolvere il contratto. Pertanto, nell'ipotesi di ➤

Cass., sez. Lavoro,
7 novembre 2023,
n. 30945

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro
in Milano





somministrazione di manodopera non autorizzata, in violazione dei limiti imposti dagli art. 20 e 21 del D.lgs. n. 276/2003, il giudice territoriale ha ritenuto applicabile l'art. 32 della Legge n. 183/2010 e ha condannato la società di somministrazione al pagamento dell'indennità omnicomprensiva.

La società di somministrazione propone ricorso per Cassazione.

La Suprema Corte ribadisce che quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui all'art. 20 e 21, comma 1, lett. a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze della società utilizzatrice, con effetto dall'inizio della somministrazione. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del

rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

Specificatamente, il secondo periodo del comma 3 dell'art. 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, ai sensi del quale tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o gestione del rapporto, per il periodo nel quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione e, dall'interpretazione autentica del secondo periodo del terzo comma dell'art. 38, D.lgs. n. 81/2015 tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto da parte della società di somministrazione non è compreso il licenziamento.

Il ricorso è rigettato.

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Publicata con il sostegno anche dell'Ordine

Siamo lieti di annunciare l'uscita del n. 1/2024 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comunichiamo che il n. 3/2023 di LDE ha registrato oltre 154 mila accessi (131.091 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics. LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12. La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione, di approfondimento e di servizio per la comunità dei giuslavoristi. Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito (open access). Per accedere al sito della Rivista, è sufficiente fare clic sul seguente indirizzo:

Per accedere al sito della Rivista, è sufficiente fare clic sul seguente indirizzo:

► <https://www.lavorodirittieuropa.it/> ◀

Da oggi LDE è anche su Facebook e LinkedIn!

Segui la nostra pagina per rimanere costantemente aggiornato!

È sufficiente cliccare sul relativo logo

facebook

LinkedIn

Per consultare i numeri precedenti, è sufficiente fare clic sul link [Archivio Rivista](#)

Per chi voglia collaborare con la Rivista, si rinvia al file [COLLABORA CON NOI](#)

All'indirizzo di posta elettronica della Rivista possono essere fatti pervenire commenti ai temi trattati negli articoli pubblicati, che verranno poi inseriti nella rubrica ["a parer mio, la voce dei lettori"](#)

Sarà gradito l'inoltro di questo messaggio alla Sua mailing-list e/o a chi ritiene possa essere interessato; si sottolinea l'opportunità di [isciversi alla NEWSLETTER](#), che si pone come strumento di servizio per dare una tempestiva informazione su sentenze, accordi collettivi, testi normativi o altri documenti di interesse immediato.

L'indirizzo di posta elettronica della Rivista è: redazione@lavorodirittieuropa.it

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

Indichiamo qui alcuni modi per una collaborazione (ben accetta) alla Rivista.

- Segnalare sentenze, ordinanze e altri provvedimenti significativi
- Segnalare il nome di chi potrebbe scrivere una nota a tali provvedimenti
- Segnalare Accordi collettivi, Verbali di conciliazione, Lodi arbitrali significativi per il contenuto e meritevoli di diffusione, che saranno tempestivamente diramati con la [Newsletter](#)
- Proporre temi per un saggio o un articolo e, auspicabilmente, il nome di chi potrebbe occuparsene
- Segnalare Convegni, Seminari e altre occasioni di studio in materia di diritto del lavoro (da pubblicare nella rubrica: "Eventi").
- Inoltare la Rivista alla propria mailing-list e/o a chi si ritiene possa essere interessato
- All'indirizzo di posta elettronica della Rivista possono essere anche fatti pervenire commenti agli articoli pubblicati, che verranno poi inseriti, senza necessità di preventivo accordo, nella rubrica ["a parer mio, la voce dei lettori"](#)

[Iscriviti alla Newsletter](#)

"Ricordiamo che la rivista on line "Lavoro Diritti Europa" è pubblicata anche con il sostegno dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano. In ogni numero della Rivista (nella sezione Rubriche/ Punti di vista) sarà presente un nostro intervento sulle problematiche di stretta attualità con suggerimenti e orientamenti per la risoluzione dei problemi che si riscontrano nella quotidiana attività professionale. Ricordiamo che un componente del Centro Studi Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano fa parte del Comitato di redazione della Rivista".

LE NOVITÀ PER IL LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATO NELLA LEGGE DI BILANCIO 2024

A CURA DEL CENTRO STUDI DELLA FONDAZIONE
CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO



LE NOVITÀ PER IL LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATO NELLA LEGGE DI BILANCIO 2024

Premessa

L'anno 2024 si presenta ricco di novità per il lavoro dipendente e assimilato. Infatti, oltre alla Legge di Bilancio 2024, che analizzeremo di seguito, sono stati recentemente pubblicati in Gazzetta Ufficiale:

- il recepimento della delega fiscale in **materia di fiscalità internazionale** (decreto legislativo n. 209 del 27 dicembre 2023) che ha fornito una nuova definizione di residenza fiscale, valorizzando il concetto di domicilio fiscale come il luogo in cui si sviluppano, in via principale, le relazioni personali e familiari della persona e ha riformulato totalmente le agevolazioni a favore dei lavoratori cosiddetti impatriati;
- il decreto di attuazione del primo modulo di **riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi** (decreto legislativo n. 216 del 30 dicembre 2023) con cui si è invece provveduto a rivedere la tassazione del reddito tramite una riduzione delle aliquote a scaglioni di reddito, incrementare la no tax area a 8.500 euro e modificare sia il trattamento integrativo e sia la fruizione degli oneri detraibili.

Tuttavia, è sicuramente con la **Legge di Bilancio 2024** (Legge n. 213 del 30 dicembre 2023), pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30 dicembre 2023, che possiamo trovare le maggiori novità volte, in principal modo, a ridurre il cuneo fiscale dei lavoratori dipendenti.

Nella manovra finanziaria, infatti, possiamo distinguere misure di defiscalizzazione del reddito di lavoro dipendente e misure di decontribuzione dei contributi a carico del lavoratore e altre tipologie di interventi, con cui la Legge di Bilancio ha provveduto a finanziare trattamenti di natura sociale volti a sostenere i dipendenti.

Di seguito si fornisce una sintesi delle novità che interessano maggiormente l'area previdenza e pensioni, lavoro e fisco.

LEGGE DI BILANCIO 2024

LE NOVITÀ CHE INTERESSANO LE AREE PREVIDENZA E PENSIONI, LAVORO E FISCO

PREVIDENZA E PENSIONI

- ESONERO CONTRIBUTIVO
- MODIFICHE ALLE DISPOSIZIONI SUL PENSIONAMENTO DEI C.D. CONTRIBUTIVI PURI
- FACOLTÀ DI RISCATTO PERIODI NON COPERTI DA CONTRIBUZIONE PER LAVORATORI CD. "CONTRIBUTIVI PURI"
- RIVALUTAZIONE PENSIONI PER L'ANNO 2024
- PROROGA DI APE SOCIALE
- PROROGA DELLA PENSIONE "QUOTA 103" E INCENTIVO ALLA PERMANENZA IN SERVIZIO
- DECONTRIBUZIONE DELLE LAVORATRICI CON FIGLI
- ISCRIO

LAVORO

- CONGEDI PARENTALI
- MISURE DI CONTRASTO ALL'EVASIONE FISCALE E CONTRIBUTIVA DEL LAVORO DOMESTICO
- PROROGA AMMORTIZZATORI SOCIALI MEDIANTE UTILIZZI DEL FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE
- MODIFICA DELLA MISURA DELL'INDENNITÀ DI MALATTIA DELLA GENTE DI MARE

FISCO

- MISURE FISCALI PER IL WELFARE AZIENDALE
- DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO
- TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE TURISMO
- MISURE DI CONTRASTO ALL'EVASIONE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE DI COMPENSAZIONE DEI CREDITI



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

(*) Hanno collaborato alla stesura del presente testo i colleghi del Centro Studi della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano **Mariagrazia di Nunzio, Manuela Baltolu, Nina Catizone, Sara Mangiarotti, Edoardo Orlandi, Sabrina Pagani, Veronica Pagano, Chiara Reggiori, Stefano Sirocchi**



PREVIDENZA E PENSIONI

Art. 1, comma 15 - Esonero contributivo

La Legge di Bilancio 2024 ha riconfermato, con qualche novità, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore dipendente (esclusi i rapporti di lavoro domestici), inclusi i rapporti di apprendistato, introdotto dalla Finanziaria del 2022 e riconfermato nel 2023. Infatti viene previsto, anche per l'anno 2024, un esonero della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (aliquota IVS) a carico dei dipendenti con una retribuzione imponibile mensile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non superiore a 2.692,00 euro.

L'esonero non ha effetti sul rateo di tredicesima, si applica ai rapporti di lavoro dipendente, con esclusione, come detto, dei rapporti di lavoro domestico ed è strutturato come segue:

TIPOLOGIA RETRIBUZIONE	Imponibile previdenziale mensile	Riduzione aliquota IVS
RETRIBUZIONE CORRENTE DEL MESE	<= 1.923 euro	7%
	> 1.923 euro e <= 2.692 euro	6%
	> 2.692 euro	0%

A differenza del precedente esonero, la norma prevede espressamente che l'incremento dell'esonero non abbia effetti sul rateo di tredicesima. Infatti, nei mesi di luglio - dicembre 2023, ai sensi del D.l. n. 48/2023, su tali ratei, sia se corrisposti mensilmente sia se corrisposti in unica soluzione, si applicava:

- A)** la precedente misura dell'esonero pari a 2 punti percentuali, a condizione che la tredicesima mensilità non avesse ecceduto l'importo di 2.692 euro (euro 224 mensili, se la tredicesima viene corrisposta mensilmente);
- B)** la precedente misura pari a 3 punti percentuali, a condizione che la tredicesima mensilità non avesse ecceduto l'importo di 1.923 euro (euro 160 mensili, se la tredicesima viene corrisposta mensilmente).

Con la Legge di Bilancio 2024 i ratei suddetti, invece, sono interamente esclusi dall'esonero.

L'Inps è recentemente intervenuto con la circolare n. 11 del 16 gennaio 2024 che riporta le seguenti precisazioni:

- nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia cessato il proprio rapporto entro il 31 dicembre 2023 e, nel corso dell'anno 2024, siano state erogate le ultime competenze, su tali ultime competenze l'esonero in trattazione non trova applicazione;
- nelle ipotesi in cui il lavoratore dovesse cessare il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e, nel corso dell'anno 2025, dovessero essergli erogate le ultime competenze, l'esonero, nell'anno 2025, su tali ultime competenze, non troverà applicazione;
- nelle ipotesi di continuità del rapporto di lavoro, l'esonero non potrà trovare applicazione in riferimento agli emolumenti erogati nel corso dell'anno 2025, pur se riferiti all'annualità 2024.

Nelle fattispecie di operazioni societarie e/o cessioni di contratto senza soluzione di continuità, ovvero nelle ipotesi di variazione del rapporto di lavoro che comportano la predisposizione di più denunce mensili individuali per il medesimo lavoratore (es. variazione da *part-time* a *full-time*), ovvero, nei casi in cui, in costanza di un unico rapporto, vi siano più denunce nel medesimo mese (es. personale che transita da una posizione contributiva ad un'altra), il massimale del singolo mese di competenza deve tener conto della complessiva retribuzione imponibile.

Diversamente, nelle ipotesi in cui il lavoratore, nel corso di un mese, svolga la propria prestazione lavorativa presso distinti datori di lavoro, ovvero, nei casi in cui, nel medesimo mese, il lavoratore sia contemporaneamente titolare di più rapporti presso lo stesso o diverso datore di lavoro e per tali rapporti siano previste distinte autonome denunce contributive, il massimale mensile della retribuzione imponibile ai fini previdenziali deve essere valutato autonomamente per ogni singolo rapporto di lavoro.

È opportuno sottolineare l'incompatibilità di tale esonero con il "nuovo" esonero madri, introdotto dalla Legge di Bilancio 2024, il quale garantisce alle lavoratrici madri di tre o più figli, fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, un esonero del 100% dei contributi a loro carico fino a 3.000 euro annui, da riparametrare su base mensile. Resta fermo però che, al superamento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, le lavoratrici madri possono accedere, dal mese successivo, all'esonero contributivo in esame.

Vengono fornite dall'Inps le istruzioni per il recupero nel mese di febbraio 2024, per i datori di lavoro che abbiano già provveduto all'elaborazione delle buste paga e dei cedolini del mese di gennaio 2024 e che non abbiano potuto procedere all'applicazione del suddetto esonero.

La circolare Inps infine fornisce le istruzioni operative e i relativi codici da utilizzare in Uniemens.

Di seguito una tabella riepilogativa:

SOGGETTI CHE POSSONO ACCEDERE ALLA MISURA	<ul style="list-style-type: none"> - tutti i lavoratori dipendenti, pubblici e privati - apprendisti <p><i>Restano esclusi i lavoratori domestici</i></p>
ASSETTO, MISURA E DURATA DELL'ESONERO	<ul style="list-style-type: none"> - L'esonero ha una durata dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024; - L'esonero è pari al: <ol style="list-style-type: none"> a. 6%: se la retribuzione imponibile ai fini previdenziali è ≤ 1.923 euro; b. 7%: se la retribuzione imponibile ai fini previdenziali è ≤ 2.692 euro; c. 0%: se la retribuzione imponibile ai fini previdenziali è > 2.692 euro; - L'esonero non trova applicazione sulla tredicesima mensilità e sulle ulteriori, eventuali, mensilità aggiuntive (es. quattordicesima); - Per i dipendenti cessati a dicembre 2023, liquidati a gennaio 2024, l'esonero non trova applicazione sulle ultime competenze (es. residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc).
COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI	<ul style="list-style-type: none"> - L'esonero contributivo, per la specifica natura di esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori, è cumulabile, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente, nei limiti della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro; - La misura è alternativa alla "decontribuzione per le lavoratrici madri", presente nella Finanziaria 2024. Si applica l'esonero madri fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo. Dal mese successivo potrà applicarsi l'esonero contributivo del 6% e del 7%.

Nell'intento del legislatore, l'esonero contributivo è una misura volta a ridurre il c.d. cuneo fiscale attraverso la riduzione della trattenuta contributiva IVS. Tuttavia, l'esonero non equivale ad un corrispondente beneficio a favore del lavoratore. Infatti, poiché l'imponibile fiscale è determinato dalla retribuzione lorda al netto dei contributi a suo carico, la diminuzione di questi ultimi per effetto dell'esonero determina anche, come effetto secondario, un innalzamento dell'imponibile fiscale e quindi una maggiore imposta. Questo effetto sfavorevole compensa, almeno in parte, l'effetto favorevole determinato dalla diminuzione dei contributi.

Sarebbe auspicabile un intervento legislativo volto a rendere strutturale la riduzione del c.d. cuneo fiscale. Infatti, trattandosi di un esonero contributivo non strutturale,

genera incertezza tra i dipendenti che potrebbero vedersi riconoscere un netto più basso, nel caso in cui tale esonero non venga riconosciuto anche per i successivi anni.

Art. 1, comma 125 - Modifiche alle disposizioni sul pensionamento dei c.d. contributivi puri

La norma apporta modifiche al regime di accesso da parte dei c.d. contributivi puri (ovvero i soggetti privi di contribuzione obbligatoria accreditata *ante* 1.1.1996) sia alla pensione di vecchiaia, e sia alla pensione anticipata specificamente prevista per tale categoria di assicurati, nonché alla misura di quest'ultimo trattamento pensionistico.

Pensione di vecchiaia

Come noto, i lavoratori contributivi puri accedono a pensione di vecchiaia, ai sensi dell'art. 24 del D.l. n. 201/2011 (convertito con modificazioni dalla L. n. 214/2011) con la maturazione del requisito anagrafico di 67 anni (sino al 31.12.2026, poi adeguato in base all'incremento della speranza di vita), del requisito contributivo di 20 anni, e di un importo minimo dell'assegno di pensione che sino al 31 dicembre 2023 era fissato in 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale. Con una disposizione decisamente in controtendenza rispetto alle politiche pensionistiche attuate sino ad ora, al fine di agevolare l'accesso a pensione anche ai soggetti che hanno maturato rendite di importo contenuto, la Legge di Bilancio per il 2024 riduce tale valore soglia, prevedendo ora che sia pari all'importo dell'assegno sociale, fissato nel 2024 in € 534,41. Tale importo sarà soggetto a rivalutazione annuale.

Pensione anticipata dei contributivi puri

Come noto, per i contributivi puri, oltre che alla pensione anticipata "ordinaria", è prevista la possibilità di accesso anche alla specifica c.d. pensione anticipata dei contributivi puri, sulla cui disciplina ha inciso la Legge di Bilancio per il 2024, con interventi di natura decisamente restrittiva.

A seguito dell'ultimo intervento normativo, per l'accesso a pensione anticipata dei contributivi puri sono infatti ora richiesti: il requisito anagrafico di 64 anni di età (fino al 31.12.2026, poi sarà adeguato in base all'incremento della speranza di vita); il requisito contributivo di 20 anni di contribuzione effettiva, che la Legge di Bilancio assoggetta per la prima volta ad adeguamenti sulla base dell'incremento della speranza di vita (dal 2027); l'aver maturato un importo minimo dell'assegno mensile pari a 3 volte (in precedenza era pari 2,8 volte) l'importo dell'assegno sociale (ossia, per il 2024, €1.603,23), che viene ridotto a 2,8 volte per le donne con un figlio e a 2,6 volte per le donne con due o più figli.

La Legge di Bilancio per il 2024 ha inoltre previsto che questo trattamento pensionistico può essere riconosciuto per un importo massimo pari a 5 volte il trattamento minimo di pensione (ossia, per il 2024, € 2.993,05), tetto da applicarsi alle mensilità di anticipo del pensionamento rispetto al momento in cui il diritto a pensione mature-

rebbe a seguito del raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia. Inoltre, per la decorrenza del trattamento di pensione ha previsto una finestra di tre mesi.

Art. 1, commi 126 - 130 - Facoltà di riscatto periodi non coperti da contribuzione per lavoratori c.d. “contributivi puri”

Sempre per soggetti c.d. contributivi puri, la norma reintroduce in via sperimentale per il 2024 e 2025 la facoltà di riscatto dei periodi non coperti da contribuzione, che era già stata introdotta in via sperimentale per il triennio 2019 – 2021 dal D.l. n. 4/2019, riproponendone sostanzialmente la disciplina, nei termini di seguito descritti.

Gli iscritti alla gestione IVS dell'AGO lavoratori dipendenti, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e alla gestione separata Inps, che siano privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e non già titolari di pensione, hanno facoltà di riscattare in tutto o in parte i periodi ante entrata in vigore della Legge di Bilancio per il 2024 (ossia ante 1.1.2024), compresi tra l'anno del primo e quello dell'ultimo contributo comunque accreditato nelle suddette forme assicurative, non soggetti a obbligo contributivo (ovvero non deve trattarsi di contributi omessi o evasi), e che non siano già coperti da contribuzione, comunque versata e accreditata, presso forme di previdenza obbligatoria, parificandoli a periodi di lavoro. I suddetti periodi possono essere riscattati nella misura massima di cinque anni, anche non continuativi.

L'eventuale successiva acquisizione di anzianità assicurativa antecedente al 1° gennaio 1996 (ad es. per riscatto del periodo di militare) determina peraltro l'annullamento d'ufficio del riscatto già effettuato con conseguente restituzione dei contributi di riscatto versati.

La domanda di riscatto può essere presentata dall'interessato o dai suoi superstiti o dai suoi parenti ed affini entro il secondo grado.

L'onere di riscatto è determinato applicando l'aliquota contributiva di finanziamento vigente nel regime ove il riscatto opera (per il FPLD è il 33% + eventuale contributo aggiuntivo 1% oltre €52.190 per il 2023) sulla retribuzione imponibile dei 12 mesi meno remoti rispetto alla data della domanda, ed è rapportato al periodo oggetto di riscatto (ai sensi dell'art. 2, comma 5 del D.lgs. n. 184/1997).

Il versamento può essere effettuato ai regimi previdenziali di appartenenza in unica soluzione ovvero in massimo 120 rate mensili, ciascuna di importo non inferiore a €30,00, senza applicazione di interessi per la rateizzazione.

La rateizzazione dell'onere non può essere concessa nei casi in cui i contributi da riscatto debbano essere utilizzati per la immediata liquidazione della pensione diretta o indiretta o nel caso in cui gli stessi siano determinanti per l'accoglimento di una domanda di autorizzazione ai versamenti volontari; qualora ciò avvenga nel corso della dilazione già concessa, la somma ancora dovuta sarà versata in unica soluzione.

Alla data del saldo dell'onere l'Inps provvede all'accredito della contribuzione e ai relativi effetti.

Seppur non espressamente previsto, si ritiene che i contributi versati dal lavoratore siano deducibili dal reddito in base all'art. 10, comma 1, lett. e) del TUIR.

Per i dipendenti del settore privato l'onere di riscatto può inoltre essere sostenuto dal datore di lavoro dell'assicurato, destinando, a tal fine, i premi di produzione spettanti al lavoratore stesso. In tal caso tale somma è deducibile dal reddito di impresa e da lavoro autonomo e, ai fini della determinazione del reddito da lavoro dipendente, rientra nelle ipotesi di contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro in ottemperanza a disposizioni di legge ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. a) del TUIR e pertanto non concorre alla formazione del reddito.

Art. 1, comma 135 - Rivalutazione pensioni per l'anno 2024

Come è noto, le pensioni vengono rivalutate annualmente, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno (c.d. perequazione automatica) in relazione alla variazione del costo della vita accertata dall'Istat e recepita da apposito decreto interministeriale che stabilisce la percentuale di incremento della pensione.

Fino al 31.12.2011 la rivalutazione della pensione, commisurata sulla base della percentuale di aumento per variazione del costo della vita, si applicava stabilmente per fasce di pensione nelle seguenti misure:

- 100% per le fasce di importo fino a 3 volte il trattamento minimo di pensione Inps;
- 90% per le fasce di importo da 3 a 5 volte il trattamento minimo di pensione Inps;
- 75% per le fasce di importo superiori a 5 volte il trattamento minimo di pensione Inps.

Negli anni successivi, in considerazione della difficile situazione finanziaria del Paese, il meccanismo di rivalutazione delle pensioni fissato dall'art. 34, co. 1, L. n. 448/1998 e dall'art. 69 della L. n. 388/2000, è stato o bloccato o modificato in senso peggiorativo per periodi predeterminati con successivi interventi legislativi.

Dall'1.1.2022 era stato ripristinato il meccanismo della rivalutazione per fasce sopra richiamato.

La Legge di Bilancio per il 2023 aveva previsto che per il biennio 2023-2024 la rivalutazione delle pensioni sarebbe dovuta avvenire sulla base di 6 fasce, riferite all'importo complessivo dei trattamenti pensionistici percepiti da ciascun soggetto. Da ultimo la Legge di Bilancio 2024 è nuovamente intervenuta sulla materia diminuendo la percentuale di perequazione da applicare per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 10 volte il trattamento minimo Inps.

Per il 2024 alle pensioni di importo pari superiori ad euro 5.986,10 l'indice di rivalutazione (fissato in misura piena al 5,4% dal D.M. del 29 novembre 2023) viene ora appli-

cato al 22%. Di seguito, pertanto, il meccanismo di rivalutazione previsto per il 2024:

Importo mensile trattamenti pensionistici	Meccanismo di rivalutazione 1.1 - 31.12.2024
FINO A 2.394,44	100% dell'indice di rivalutazione
Da 2.394,45 a 2.993,05	85%
Da 2.993,06 a 3.591,66	53%
Da 3.591,67 a 4.788,88	47%
Da 4.788,89 a 5.986,10	37%
Da 5.986,10	22%

Art. 1, commi 136 - 137 - Proroga di Ape Sociale

L'accesso ad Ape Sociale è prorogato fino al 31.12.2024, e conseguentemente la Legge di Bilancio aumenta sensibilmente il relativo limite di spesa sino al 2028.

Per i nuovi accessi dal 1° gennaio 2024 la Legge di Bilancio inoltre, innalza da 63 anni a 63 anni e 5 mesi l'età anagrafica di accesso alla prestazione; abbassa a 5.000 euro il tetto di cumulabilità con i redditi di lavoro autonomo occasionale e stabilisce la totale incumulabilità di Ape Sociale con i redditi di lavoro subordinato e gli altri redditi di lavoro autonomo; restringe infine l'elenco delle mansioni gravose che consentono l'accesso alla prestazione in base alla lett. d) articolo 1, comma 179 della legge 11 dicembre 2016, n. 232. La Legge di Bilancio del 2024, infatti, proroga per i nuovi accessi ad Ape Sociale le disposizioni dei commi da 179 a 186 della Legge n. 232/2016 (legge di stabilità per il 2017) ma non quelle della L. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio per il 2022) che avevano previsto un ampliamento delle mansioni gravose il cui svolgimento costituisce, assieme ad altri requisiti, una delle situazioni che danno diritto all'accesso ad Ape Sociale.

Analogamente a quanto previsto per l'accesso alla pensione dei precoci, anche in questo caso il lavoratore deve richiedere la certificazione del diritto all'Inps e solo a seguito dell'accettazione di tale domanda può richiedere la prestazione. Anche per il 2024 viene previsto che la domanda per il riconoscimento del diritto può essere presentata entro il 30 marzo o successivamente entro il 15 luglio; qualora venga presentata dopo tale data ed entro il 30 novembre la domanda è accolta solo se in base al monitoraggio risultano presenti sufficienti risorse.

Art. 1, commi 139 - 140 - Proroga della pensione "quota 103" e incentivo alla permanenza in servizio

La Legge di Bilancio per il 2024 proroga per un anno la pensione anticipata flessibile, c.d. pensione quota 103 - con 62 anni di età anagrafica, e 41 anni di anzianità contribu-

tiva - che era stata prevista in via sperimentale solo per l'anno 2023 dalle Legge di Bilancio per il medesimo anno, modificandone tuttavia la disciplina per alcuni aspetti. Trattandosi di una pensione anticipata, si applica il sub-requisito dei 35 anni minimi di contribuzione effettiva in costanza di lavoro (da maturarsi quindi con esclusione di contribuzione figurativa per disoccupazione ordinaria e malattia).

L'assegno pensionistico è calcolato secondo le regole ordinarie per i soggetti che hanno maturato i requisiti nel corso dell'anno 2023 (quindi, con sistema misto per i soggetti con anzianità *ante* gennaio '96, salvo opzione per il sistema contributivo). Per i soggetti che maturano i requisiti nel corso dell'anno 2024, invece, il trattamento di pensione è calcolato interamente secondo il sistema contributivo.

Inoltre, per le mensilità di anticipo del pensionamento rispetto a quando verrebbe maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, il trattamento di pensione è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a 5 volte il trattamento minimo previsto dalla legislazione vigente (ossia nel massimo di €2.993,05) per coloro che hanno maturato i requisiti nel corso dell'anno 2023, e non superiore a 4 volte il trattamento minimo previsto dalla legislazione vigente (ossia nel massimo di €2.394,44) per coloro che hanno maturato i requisiti nel corso dell'anno 2024.

In merito alla decorrenza della pensione per i dipendenti del settore privato, sono previste le seguenti regole: in caso di maturazione dei requisiti dall'1.1.2023 al 31.12.2023, il lavoratore consegue il diritto alla decorrenza della pensione decorsi tre mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi; in caso di maturazione dei requisiti dall'1.1.2024 al 31.12.2024, il lavoratore consegue il diritto alla decorrenza della pensione decorsi sette mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi.

Rispetto a quanto già previsto in merito a Quota 103 nel 2023, non vi sono modifiche in merito ai seguenti aspetti: incumulabilità con altri redditi (ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro lordi); incompatibilità con altri istituti di pensionamento anticipato, con l'eccezione degli accordi collettivi di staffetta generazionale che possono essere utilizzati per il raggiungimento di tale accesso a pensione; l'incentivo alla permanenza in servizio, che viene espressamente prorogato anche per il 2024, e che consente ai lavoratori che hanno maturato i requisiti per la pensione quota 103 di rinunciare all'accredito pensionistico della quota contributiva IVS a loro carico, ricevendo il pagamento del relativo importo.

Art. 1, comma 180 ss. - Decontribuzione delle lavoratrici con figli

La Legge di Bilancio introduce, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, un esonero del cento per cento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile. E al comma 181 introduce in via speri-

mentale per il solo anno 2024 il riconoscimento del medesimo sgravio anche alle lavoratrici madri di due figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

In entrambi i casi resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Si sottolinea che tale misura è incompatibile con l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti. In particolare, viene previsto che per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto, un esonero, senza effetti sul rateo di tredicesima, sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore nella misura del 6% se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, al netto del rateo di tredicesima.

L'esonero viene innalzato al 7%, sempre senza effetti sul rateo di tredicesima, qualora la retribuzione imponibile previdenziale, sempre su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima. La misura rivolta alle lavoratrici madri non prevede un limite di reddito facendo in modo che tutte le beneficiarie vengano esonerate dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico.

Restiamo in attesa di ricevere istruzioni operative da parte dell'Inps e si presume necessaria una dichiarazione da parte della dipendente che intende beneficiare della misura e che dovrà comunicare e censire la presenza dei figli minori.

Articolo 1, commi 142 - 155 - Iscro

L'articolo 1, commi 142-155, riconosce a regime l'istituto, precedentemente introdotto in via sperimentale, dell'indennità di continuità reddituale e operativa (ISCRO), in favore dei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata Inps in possesso di determinati requisiti. Tale indennità è riconosciuta per sei mensilità.

L'indennità - istituita in via sperimentale per il triennio 2021-2023 dall'articolo 1, comma 386, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, nelle more della riforma degli ammortizzatori sociali - è riconosciuta in favore dei soggetti iscritti alla Gestione separata Inps che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo diverse dall'esercizio di imprese commerciali, compreso l'esercizio in forma associata di arti e professioni (ex articolo 53, c. 1, del D.P.R. n. 917/1986) (comma 142), previa domanda (comma 143).

Si ricorda che in tale Gestione (di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335) sono iscritti (tra gli altri) i lavoratori autonomi ed i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che non rientrino in altri regimi pensionistici obbligatori di base (facenti capo ad altre gestioni dell'Inps o ad altri enti, pubblici o privati). La disposizione detta, in sostanza, la disciplina già prevista dalla normativa transitoria, salvo per quanto riguarda talune specifiche. È previsto, infatti, che per accedere al contributo il richiedente non deve essere beneficiario dell'assegno di inclusione, deve aver subito una diminuzione del reddito di lavoro del 70% rispetto ai

due anni precedenti e deve aver dichiarato un reddito non superiore a 12.000 euro. Da un punto di vista fiscale, inoltre, diversamente da quanto è previsto dal regime sperimentale, si stabilisce che l'ISCRO concorre alla formazione del reddito ai sensi di quanto previsto dal testo unico delle imposte sui redditi, di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

BENEFICIARI (COMMI 144, 146 E 153)

Per accedere all'ISCRO i soggetti istanti devono godere congiuntamente dei seguenti requisiti previsti dal comma 144:

- non essere titolari di trattamento pensionistico diretto e non sono assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie;
- non essere beneficiari di assegno di inclusione.
- avere prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente la presentazione della domanda, inferiore al 70 per cento della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei due anni precedenti all'anno precedente a quello di presentazione della domanda;
- avere dichiarato nell'anno precedente alla presentazione della domanda un reddito non superiore a 12.000 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati rispetto all'anno precedente
- essere in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria;
- essere titolari di partita Iva attiva da almeno tre anni alla data di presentazione della domanda, per l'attività che ha dato titolo all'iscrizione alla gestione previdenziale in corso.

I requisiti di cui alle lettere a) e b) devono essere mantenuti anche durante la percezione dell'ISCRO.

IMPORTO, DURATA E DECORRENZA (COMMI 147, 148, 149 E 152)

L'ISCRO è erogata per sei mensilità ed è pari al 25%, su base semestrale, della media dei redditi da lavoro autonomo dichiarati dal soggetto nei due anni precedenti all'anno precedente alla presentazione della domanda (comma 147). Il relativo importo non può, in ogni caso, superare il limite di 800 euro mensili e non può essere inferiore a 250 euro mensili (comma 148). Il beneficio spetta a decorrere dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, non dà luogo ad accredito di contribuzione figurativa e concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR.

DOMANDA (COMMI 145 E 150)

La domanda - recante l'autocertificazione dei redditi prodotti per gli anni di interesse - è presentata dal lavoratore all'Inps in via telematica entro il termine del 31 ottobre di ciascun anno di fruizione.

L'Inps comunica all'Agenzia delle Entrate i dati identificativi dei soggetti che hanno presentato domanda per la verifica dei requisiti, mentre l'Agenzia delle Entrate comunica all'Inps l'esito dei riscontri effettuati sulla verifica dei requisiti reddituali con mo-

dalità e termini definiti con accordi di cooperazione tra le parti. L'erogazione dell'indennità è condizionata alla partecipazione a percorsi di aggiornamento professionale.

CAUSE DI CESSAZIONE (COMMA 151)

La cessazione della Partita Iva nel corso della erogazione dell'ISCRO determina l'immediata cessazione della stessa, con recupero delle mensilità eventualmente erogate successivamente alla data in cui è cessata l'attività.

MONITORAGGIO (COMMA 153)

L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del predetto limite di spesa, comunicando i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al suddetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

ONERI (COMMA 154)

Per la copertura dei suddetti oneri, si prevede un incremento dell'aliquota aggiuntiva dovuta alla Gestione separata (di cui all'articolo 59, co. 16, della L. n. 449/1997) pari a 0,35 punti percentuali a decorrere dall'anno 2024. Il contributo è applicato sul reddito di lavoro autonomo (di cui all'articolo 53, co. 1, del D.P.R. n. 917/1986), con gli stessi criteri stabiliti ai fini Irpef, quale risulta dalla relativa dichiarazione annuale dei redditi e dagli accertamenti definitivi.

MISURE A CONFRONTO:

Circolare INPS n. 94 del 30-06-2021 vs Legge di Bilancio 2024

La Legge di Bilancio per il 2021 faceva riferimento ai beneficiari che godevano del Reddito di cittadinanza a differenza dell'attuale legge che prevede nel comma 144 l'assegno di inclusione. Misura che ha sostanzialmente limitato il campo di applicazione degli aventi diritto.

La Legge di Bilancio per il 2021 faceva, inoltre, riferimento alla produzione di un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente la presentazione della domanda, inferiore al **50 per cento** della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei **tre anni** precedenti all'anno precedente a quello di presentazione della domanda. Oggi la misura ha ampliato al 70% la percentuale della media dei redditi da lavoro conseguiti negli ultimi due anni a differenza della precedente che vedeva l'arco temporale esteso ai tre anni precedenti.

Un ulteriore cambiamento dei parametri di legittimazione è rappresentato anche dal reddito di riferimento non superiore ad euro 12.000 previsti, invece di euro 8.145 indicati nella precedente normativa. La Legge di Bilancio per il 2021 faceva invece riferimento a un reddito non superiore a 8.145 euro.

In merito alla imputazione fiscale del reddito va richiamata la circolare Inps n. 94 del 30 giugno 2021 - intervenuta a chiarire l'articolo 1, comma 388, lettera d), della Legge di Bilancio per il 2021- che ha precisato che il reddito cui si riferisce la disposizione

sopra richiamata è relativo al solo reddito prodotto per lo svolgimento dell'attività lavorativa autonoma di cui all'articolo 53, comma 1, del TUIR ed esposto nella dichiarazione dei redditi - nel quadro "RE", nel caso di attività professionale individuale, nel quadro "RH" nel caso di partecipazione a studi associati, o nel quadro "LM", per i soggetti in regime forfettario - e non anche ad altre tipologie di reddito quale il reddito da lavoro dipendente o parasubordinato o di partecipazione ad impresa.

Nulla cambia in merito al riconoscimento dell'indennità che continua ad essere subordinata all'esito positivo della verifica di regolarità contributiva tramite il rilascio del Durc *on line* di cui al D.M. 30 gennaio 2015, e successive modificazioni.

Ulteriore modifica è relativa ai termini di durata dell'esercizio dell'attività di lavoro autonomo che passa dai quattro anni ai tre anni.

A norma della sopra richiamata circolare Inps n. 94 del 30 giugno 2021, nel predetto periodo deve essere presente una attività professionale attiva con relativa partita IVA e la stessa deve essere connessa all'attività autonoma per cui l'assicurato intende presentare domanda di indennità ISCRO. Nel caso di partecipante a studio associato, sarà verificata la partecipazione dello stesso nello studio nel periodo di osservazione per il riconoscimento del beneficio nulla in merito specifica l'attuale normativa.

La Legge di Bilancio per il 2021 faceva invece riferimento a un incremento dell'aliquota aggiuntiva dovuta alla Gestione separata (di cui all'articolo 59, co. 16, della L. n. 449/1997) pari a 0,26 punti percentuali nel 2021 e a 0,51 punti percentuali per ciascuno degli anni 2022 e 2023.

Tabella Contributi Inps Articolo 1 (Commi 142-155)

Anno	Contributi (lordo fisco)	Contributi (netto fisco)	Oneri	Risultato di esercizio Oneri (-) /risparmio (+)
2024	18,8	13,3	16	-2,7
2025	25,5	21,7	20,4	1,3
2026	25,8	20,8	20,8	0
2027	26,5	21,2	21,2	0
2028	27,2	21,8	21,6	0,2
2029	28	22,4	21,7	0,7
2030	28,8	23	22,1	0,9
2031	29,6	23,7	22,5	1,2
2032	30,4	24,4	23	1,4
2033	31,3	25	23,4	1,6

LAVORO



Art. 1, comma 179 - Congedi parentali

L'art. 1, co. 179 della Legge di Bilancio 2024 modifica i criteri di calcolo dell'indennità per i congedi parentali fruiti fino al sesto anno di vita del bambino. In particolare, viene novellato il comma 1, primo periodo, dell'art. 34, D.lgs. n. 2001/151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) che prevede che per i periodi di congedo parentale, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetti per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione.

Con la modifica introdotta dalla disposizione in commento, si stabilisce che fino al sesto anno di vita del bambino, l'indennità sia pari alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione - in luogo dell'attuale 30 per cento - nel limite massimo di un ulteriore mese. Per il solo anno 2024, la misura dell'indennità riconosciuta per il mese ulteriore al primo è pari all'80 per cento della retribuzione, invece che al 60 per cento. Il comma in oggetto precisa, infine, che tale disposizione, così come novellata, si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità - disciplinati, rispettivamente, nel Capo III e nel Capo IV del citato Testo Unico, di cui al Decreto Legislativo n. 151 del 2001 - successivamente al 31 dicembre 2023.

Tale nuova misura di sostegno, si colloca nell'alveo di una serie di interventi, anche recenti, volti a supportare la genitorialità. Si ricorda in proposito che l'attuale quadro normativo è stato modificato dal D.lgs. n. 105/2022, adottato in attuazione della delega contenuta nella legge di delegazione europea 2019-2020 (Legge n. 53/2021) e in recepimento della direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Ulteriori disposizioni correttive, sempre in conformità con la citata direttiva e i principi e criteri direttivi previsti dalla Legge n. 234/2012, potranno essere adottate entro il 13 agosto 2024. Inoltre, l'articolo 3 della legge n. 32/2022 delega il governo ad adottare, entro il 12 maggio 2024, uno o più decreti legislativi per l'estensione, il riordino e l'armonizzazione della disciplina relativa ai congedi parentali, di paternità e maternità. Quindi non si escludono ulteriori modifiche in materia.

Volendo dunque riassumere il quadro della disciplina in vigore in tema di congedi

parentali, con riferimento al periodo di astensione facoltativa dal lavoro spettante ai genitori lavoratori, i limiti previsti dall'art. 32, D.lgs. n. 151/2001 rimangono immutati e sono i seguenti:

- la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- complessivamente, entrambi i genitori possono fruire massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento. In presenza di un solo genitore o di un genitore affidatario esclusivo del figlio, il periodo massimo fruibile è di 11 mesi.

Con riferimento invece ai periodi indennizzabili e alla relativa indennità:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi;
- i restanti periodi di congedo parentale, fino al limite di 10 o di 11 mesi (qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi), non sono indennizzati, salvo che il genitore interessato abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, in tale caso sono indennizzabili al 30% della retribuzione.

Durante la fruizione dei suddetti periodi viene corrisposta un'indennità pari al 30% della retribuzione, che già la Legge di Bilancio 2023 aveva aumentato all'80% per massimo un mese, in alternativa tra i due genitori ed entro il sesto anno di vita del figlio (condizione era che il congedo di maternità o paternità obbligatorio terminasse successivamente al 31 dicembre 2022).

Ora, con la Legge di Bilancio 2024, l'indennità del 30% è aumentata per un ulteriore mese al 60% (per il solo anno 2024 tale misura è elevata all'80%), sempre fruibile entro il sesto anno di vita del bambino e in alternativa tra i due genitori.

Condizione è che il congedo di maternità o paternità obbligatorio termini successivamente al 31 dicembre 2023.

Al momento la nuova misura dell'indennità non è concretamente applicabile in quanto mancano le istruzioni operative, come precisato dalla circolare Inps n. 4 del 5 gennaio 2024 che, esaminando le principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie, alla luce delle novità apportate dalla Legge di Bilancio 2024, specifica che *"con successiva circolare saranno trattati gli aspetti connessi alla portata e agli effetti della nuova misura dell'indennità e verranno fornite le relative istruzioni operative"*.

L'anno scorso l'Inps ha emanato le istruzioni operative nel mese di maggio (cfr. circolare n. 45 del 16/5/2023); speriamo che quest'anno le tempistiche siano inferiori.

Art. 1, commi 60 - 62 - Misure di contrasto all'evasione fiscale e contributiva del lavoro domestico

La legge di Bilancio 2024 all'art. 1, commi 60, 61, 62 prevede che Agenzia delle Entrate e Inps, con interventi concordati e tecnologie digitali avanzate, realizzino l'interoperabilità delle rispettive banche dati e quindi lo scambio e l'analisi dei dati in esse presenti.

I dati e le informazioni ricavati saranno resi disponibili dall'Agenzia delle Entrate al contribuente, inseriti nella dichiarazione precompilata ed utilizzati per segnalazioni di anomalie al contribuente stesso.

È previsto, inoltre, che i due Enti procedano ad analisi del rischio e controlli su dati retributivi e contributivi, con attività finalizzate alla corretta ricostruzione delle posizioni reddituali e contributive, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili. L'intervento della Legge di Bilancio trova origine e motivazione negli obiettivi e linee guida del PNRR. Con riferimento all'Agenzia delle Entrate nelle misure del D.M. 28/06/2022 attuate in applicazione della Relazione prodotta per conseguire l'obiettivo M1C1-101 del PNRR (anno 2021). Tale obiettivo richiedeva una Relazione che delineasse le azioni del Governo volte a ridurre l'evasione fiscale da omessa fatturazione. Con tali azioni negli ultimi anni il legislatore ha introdotto strumenti finalizzati a potenziare la base informativa a disposizione dell'Agenzia delle Entrate per l'effettuazione di analisi di rischio e frode fiscale, stimolare gli adempimenti spontanei dei contribuenti e potenziare i servizi fiscali disponibili ai cittadini. Tra gli interventi attuati va citato il completamento del processo di analisi delle informazioni disponibili nell'intento di rendere più efficace la valutazione del rischio inerente alle selezioni dei contribuenti da sottoporre a controlli. In ambito Inps i riferimenti si possono individuare nel Piano annuale della vigilanza documentale ed ispettiva 2023 la cui impostazione è strettamente correlata al Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso approvato con decreto n. 221 del 19/12/2022 dal Ministero del Lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo del PNRR M5C1-8, anno 2022, che richiedeva l'adozione di un Piano nazionale e della tabella di marcia attuativa per la lotta al lavoro sommerso in tutti i settori economici.

Nel Piano Nazionale per la lotta al sommerso si identificano i settori domestico ed agricolo quali ambiti di priorità ispettiva. Si prevedono inoltre interventi finalizzati ad un miglioramento delle tecniche di raccolta e condivisione dei dati sul lavoro sommerso e l'introduzione di indicatori statistici che, utilizzando le informazioni dirette ed indirette a disposizione, siano in grado di fornire la rappresentazione del fenomeno a livello generale ma anche un'analisi per singoli settori, tipologie di impresa, datori di lavoro. Per una piena realizzazione di tali obiettivi si intende promuovere la collaborazione tra Enti affinché condividano le informazioni in loro possesso tramite il potenziamento del Portale nazionale del lavoro sommerso.

L'intento è quello di contrastare l'evasione nel settore del lavoro domestico, ambito nel quale il datore di lavoro non solo non è sostituito di imposta ma non è neanche soggetto all'obbligo di invio telematico della CU annuale. Ad oggi quindi nessuna trattenuta fiscale viene effettuata al lavoratore domestico a meno che egli spontaneamente presenti la dichiarazione annuale.

Quelli previsti dal PNRR e dal Piano Nazionale per la lotta al sommerso sono obiettivi coraggiosi che richiedono però anni per la loro realizzazione e presuppongono che i dipendenti della Pubblica Amministrazione abbiano competenze e strumenti tecnologici adeguati.

Risultati più immediati si sarebbero forse potuti raggiungere prevedendo l'obbligo di invio telematico della CU anche per i datori di lavoro domestico, un intervento legislativo che seppur avrebbe potuto creare malumore tra i datori di lavoro domestico in quanto adempimento aggiuntivo, avrebbe garantito all'Agenzia delle Entrate, almeno per i rapporti di lavoro domestico in regola con l'Inps, la disponibilità dei dati per predisporre le dichiarazioni precompilate e per verificare la regolarità della posizione fiscale.

La Legge di Bilancio non ha inoltre previsto misure idonee a favorire l'emergere del sommerso e rendere conveniente la regolarizzazione dei rapporti di lavoro domestico non dichiarati, nonostante ciò sia specificatamente delineato nel Piano Nazionale per la lotta al sommerso in uno specifico paragrafo, rimasto per ora disatteso.

Art. 1, commi 168 - 176 - Proroga ammortizzatori sociali mediante utilizzi del fondo sociale per occupazione e formazione

Le misure previste per il sostegno al reddito sono disciplinate dai commi 168-176 dell'art. 1, Legge di Bilancio 2024 per specifici destinatari ponendo i relativi oneri a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione:

1. l'indennità a favore dei lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei *call center*;
2. l'indennità per il fermo pesca che sia obbligatorio e non obbligatorio;
3. lo stanziamento di ulteriori risorse per il riconoscimento dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria e di mobilità in deroga in favore dei lavoratori delle imprese operanti in aree di crisi industriale complessa;
4. il trattamento di sostegno al reddito a favore dei lavoratori dipendenti da azien-

- de sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria;
5. la proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale per le imprese che cessano l'attività produttiva;
 6. la proroga salariale straordinaria in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese del Gruppo Ilva;
 7. il riconoscimento di un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale alle imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille;
 8. la proroga nel 2024 del periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale.

Art. 1, comma 168 - Sostegno al reddito per i lavoratori dei call center

Il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'art. 18, co. 1, lett. a), del D.l. n. 185/2008, rfinanzia anche per il 2024, nella misura di 10 milioni di euro gli interventi a sostegno del reddito previste in favore dei lavoratori dipendenti di imprese del settore dei *call center* art. 44, co. 7, del D.lgs. n. 148/2015 con un organico superiore alle 50 unità nel semestre precedente alla presentazione della domanda.

Si ricorda che la misura di cui al presente comma è stata rfinanziata più volte, da ultimo, per il 2023, dall'art. 1, co. 327, della L. n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023) nel limite di spesa di 10 mln di euro.

Art. 1, comma 169 - Indennità per i lavoratori del settore della pesca

Per l'erogazione, anche per il 2024, dell'indennità giornaliera onnicomprensiva prevista per i lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa, a causa delle misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio, vengono stanziati risorse nel limite di 30 milioni di euro per il medesimo anno 2024, a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione. L'indennità è pari ad un importo non superiore a trenta euro giornalieri ed è riconosciuta ad ogni lavoratore dipendente da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca.

La misura è stata rfinanziata più volte, da ultimo dall'art. 1, co. 326, della L. n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023) nella misura di 30 mln di euro.

Art. 1, comma 170 - Proroga cigs e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa

La norma in esame stanziava per il 2024 ulteriori risorse, pari a 70 milioni di euro a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, per la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, riconosciuti in deroga ai limiti generali di durata vigenti, e di mobilità in deroga, previsti – rispettivamente, dall'art. 44, co.

11-*bis*, del D.lgs. n. 148/2015, e dall'art. 53-*ter* del D.l. n. 50/2017, in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

L'art. 44, comma 11-*bis* del D.lgs. n. 148/2015 autorizza un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, previo accordo stipulato in sede governativa, sino al limite massimo di 12 mesi per ciascun anno di riferimento, alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa che, a tal fine, debbono presentare un piano di recupero occupazionale che preveda appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori, dichiarando contestualmente di non poter ricorrere al trattamento di integrazione salariale straordinaria né secondo le disposizioni del citato decreto, né secondo le disposizioni attuative dello stesso. Tali risorse, a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione, sono assegnate alle Regioni dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali che provvede ad una ripartizione proporzionale alle esigenze rappresentate.

Risorse residue esercizi precedenti

Ai sensi dell'articolo 53-*ter* del D.l. n. 50/2017, le suddette risorse finanziarie possono essere destinate dalle regioni, nei limiti della parte non utilizzata, per la prosecuzione - senza soluzione di continuità e a prescindere dall'applicazione dei criteri di cui al D.M. n. 83473 del 1° agosto 2014 - del trattamento di mobilità in deroga, per un massimo di dodici mesi, per i lavoratori che operino in un'area di crisi industriale complessa e che, alla data del 1° gennaio 2017, risultavano beneficiari di un trattamento di mobilità ordinaria o di un trattamento di mobilità in deroga, a condizione che ai medesimi lavoratori siano contestualmente applicate le misure di politica attiva individuate in un apposito piano regionale.

Inizialmente, l'art. 44, co. 11-*bis*, del D.lgs. n. 148/2015 ha disposto che il trattamento straordinario di integrazione salariale ivi previsto fosse concesso entro un limite massimo di spesa di 216 mln di euro per il 2016 (ripartite con il decreto interministeriale n. 1 del 12 dicembre 2016) e di 117 mln per il 2017 (ripartite con il decreto interministeriale n. 12 del 5 aprile 2017).

Successivamente, le leggi di Bilancio dal 2018 al 2022, per la prosecuzione dei trattamenti di CIGS in oggetto, hanno più volte autorizzato l'impiego delle risorse residue anche per le annualità successive al 2017 e hanno altresì stanziato ulteriori risorse. In dettaglio:

- per il 2018 e 2019 è stato consentito l'impiego delle risorse residue stanziato per il 2016 ed il 2017 (art. 1, co. 139, della L. n. 205/2017 e art. 1, co. 282, della L. n. 145/2018);
- per il 2019 sono stati stanziati ulteriori 117 mln di euro, ripartiti con il decreto interministeriale n. 16 del 29 aprile 2019 (art. 1, co. 282, della L. n. 145/2018);
- per il 2020 sono stati stanziati ulteriori 45 mln di euro, ripartiti con il D.M. 5 marzo 2020 (art. 1, co. 491, L. n. 160/2019);
- per il 2021 sono stati stanziati ulteriori 180 mln di euro, ripartiti con il D.M. n. 18 del 16 aprile 2021 (art. 1, co. 289, L. n. 178/2020);

- per il 2022 sono stati stanziati ulteriori 60 mln di euro, ripartiti con il D.M. n. 5 del 9 marzo 2022 (art. 1, co. 127, L. n. 234/2021);
- per il 2023 sono stati stanziati ulteriori 70 mln di euro.

Art. 1, comma 171 - Sostegno al reddito dei lavoratori di imprese sequestrate o confiscate

A valere sul Fondo sociale occupazione e formazione viene prorogato, per il triennio 2024-2026, il trattamento di sostegno al reddito, pari al trattamento straordinario di integrazione salariale, previsto dalla normativa vigente (art. 1, co. 1, D.lgs. n. 72/2018) a favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati ad orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria.

La proroga del trattamento in oggetto viene concessa alle medesime condizioni previste dalla richiamata normativa vigente - ossia quando non sia più possibile ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale contemplati dalla normativa generale (di cui al D.lgs. n. 148/2015) per superamento dei limiti soggettivi e oggettivi ivi stabiliti o per difetto delle condizioni di applicabilità - per una durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio e nel limite di spesa di 0,7 milioni di euro per ciascun anno.

Si ricorda che, ai sensi del citato art. 1, co. 1, del D.lgs. n. 72/2018, il trattamento in questione – originariamente previsto dal 2018 al 2020 e poi prorogato fino al 2023 dalla Legge di Bilancio 2021 – si applica ai lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti dalle suddette aziende per le quali è stato approvato il programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività (di cui all'art. 41 del D.lgs. n. 159/2011) e fino alla loro assegnazione o destinazione.

Tale trattamento è concesso anche ai lavoratori dipendenti per i quali il datore di lavoro non ha adempiuto in tutto o in parte agli obblighi in materia di lavoro e legislazione sociale, il cui rapporto di lavoro è riconosciuto con il decreto di approvazione del suddetto programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività o con altri provvedimenti anche precedenti del tribunale o del giudice delegato.

Art. 1, comma 172 - Proroga CIGS per cessazione di attività

La disposizione in commento proroga per il 2024 - nel limite di spesa di 50 milioni di euro per il medesimo anno, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione - la possibilità, attualmente prevista sino al 2023, per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti e qualora ricorrano determinate condizioni, ad un trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberanti di personale, per un periodo massimo di 12 mesi, di cui all'articolo 44 del D.l. n. 109/2018.

La disposizione in commento fa salva la disciplina prevista dal richiamato articolo 44 del D.l. n. 109/2018 (vedi *infra*) in materia di condizioni e presupposti per l'accesso al suddetto intervento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività.

L'autorizzazione è concessa qualora sussista una delle seguenti ipotesi:

- risultino concrete prospettive di cessione dell'attività, con conseguente riassorbimento occupazionale;
- sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo;
- siano svolti specifici percorsi di politica attiva del lavoro, posti in essere dalla regione interessata e relativi ai lavoratori dell'azienda in oggetto;
- per un periodo massimo complessivo di dodici mesi;
- anche in deroga ai limiti di durata massima per la cassa integrazione ordinaria e straordinaria, che prevedono, rispettivamente, in generale, una durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile e di 12 mesi, anche continuativi, in caso di crisi aziendale;
- subordinatamente alla conclusione di un accordo stipulato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali in cui viene altresì verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento straordinario e indicato il relativo onere finanziario. Tali accordi sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze e all'Inps per il monitoraggio mensile del rispetto dei limiti di spesa. Qualora dal monitoraggio emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa, non possono essere stipulati altri accordi.

Art. 1, comma 173 - Integrazione delle misure di sostegno al reddito per i dipendenti ex ILVA

Prorogata per il 2024 - nel limite di spesa di 19 mln di euro a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione - l'integrazione economica, per la parte non coperta, del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria riconosciuta, anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche (ex art. 1-bis, del D.l. n. 243/2016, vedi *infra*), in favore dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA.

I destinatari del trattamento di CIGS per le tre aziende del Gruppo Ilva sono complessivamente 2131 lavoratori, di cui 1808 dipendenti da Ilva, 311 dipendenti da Sannac e 12 dipendenti da Taranto Energia. Dai dati forniti dal personale della Direzione Ilva si prevede una sospensione media rispettivamente di 1.786, 311, 12 lavoratori, per un totale di n. 2.109 unità lavorative. Il richiamato art. 1-bis del D.l. n. 243/2016 ha autorizzato una spesa di 24 mln di euro per il 2017 allo scopo di integrare il trattamento economico dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA per i quali sia stato avviato o prorogato, nel corso dello stesso anno, il ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria, anche in relazione ad impegni dei lavoratori in corsi di formazione professionale per la gestione delle bonifiche relative ai medesimi stabilimenti. La misura è stata successivamente prorogata per il 2018 nel limite di spesa di 24 milioni di euro (art. 1, co. 1167, della L. n. 205/2017), per il 2019

nel limite di spesa di 35 milioni di euro (art. 1, co. 248, della L. n. 145/2018), per il 2020 nel limite di spesa di 19 milioni di euro (art. 11-*quater*, co. 1, del D.l. n. 162/2019), per il 2021 nel limite di spesa di 19 milioni di euro (art. 9 del D.l. n. 41/2021), per il 2022 nel limite di spesa di 19 milioni di euro (art. 1, co. 128, L. n. 234/2021) e per il 2023 nel limite di spesa di 19 milioni di euro (art. 1, co. 328, L. n. 197/2022).

Art. 1, comma 174 - GIGS per riorganizzazione o crisi aziendale

A valere sul Fondo per l'occupazione e la formazione, la disposizione in commento incrementa di 50 milioni di euro le risorse già stanziare per il 2024 (art. 1, co. 129, L. n. 234/2021), e attualmente pari a 50 milioni di euro, per la proroga nel medesimo anno del periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale di cui all'art. 22-*bis* del D.lgs. n. 148/2015, che riconosce la possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa vigente. Si ricorda che i limiti di durata della CIGS - su cui non interviene la novella - sono, per ogni unità produttiva, pari a:

- 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, per la fattispecie di programma di riorganizzazione aziendale;
- 12 mesi, anche continuativi, per la fattispecie di crisi aziendale (e connesso piano di risanamento), con divieto di nuova concessione prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione e fatto salvo il rispetto del limite di 24 mesi in un quinquennio mobile (ovvero di 30 mesi per le imprese - industriali o artigiane - dell'edilizia e del settore lapideo).

L'ulteriore periodo di CIGS in oggetto può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale.

La disposizione in commento non interviene sulla disciplina in materia di condizioni e presupposti per l'accesso alla proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale.

In base all'art. 22-*bis* l'autorizzazione dell'ulteriore periodo di CIGS da parte delle imprese di rilevanza economica strategica è subordinata alla presentazione di piani di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, ovvero a gestire processi di transizione e comunque finalizzati al recupero occupazionale, anche in termini di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze e alla sussistenza di una delle seguenti ipotesi:

1. il programma di riorganizzazione aziendale comprenda investimenti complessi, non attuabili nel limite temporale di durata del trattamento straordinario;

2. il medesimo programma contenga piani di recupero occupazionale e azioni di riqualificazione non attuabili nel suddetto limite temporale;
3. per la causale contratto di solidarietà;
4. il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi, non attuabili nel limite temporale di durata del trattamento.

Si precisa che per le ipotesi da 1 a 3 si prevede che la proroga possa essere concessa fino ad un limite di 12 mesi, mentre per la quarta ipotesi si ammette un limite massimo di 6 mesi.

Art. 1, commi 175 - 176 - CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale

La disposizione in commento riconosce un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale fino al 31 dicembre 2024, alle imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille e che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati. Tale ulteriore periodo è riconosciuto in continuità con le tutele già autorizzate, e quindi anche con effetto retroattivo, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa generale e nel limite di spesa di 63.300.000 euro per il 2024.

Tale ulteriore periodo di CIGS - concesso per completare i suddetti piani di riorganizzazione, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio delle competenze dell'azienda, può essere autorizzato, a domanda, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e in deroga ai limiti di durata posti, in materia di trattamenti di integrazione salariale.

Per la domanda relativa al prolungamento in oggetto non si applicano le norme inerenti alla consultazione sindacale e agli altri termini temporali e modalità per la procedura di trattamento in questione (di cui agli artt. 24 e 25 del D.lgs. n. 148/2015) (comma 175, ultimo periodo).

Come anticipato, i trattamenti in oggetto sono riconosciuti nel limite di spesa di 63.300.000 euro per il 2024, a valere sulle risorse del Fondo sociale per l'occupazione e formazione.

Art. 1, comma 156 - Modifica della misura dell'indennità di malattia della gente di mare

Il comma 156 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2024 modifica *l'importo dell'indennità giornaliera* cui ha diritto la gente di mare per gli eventi di malattia insorti dal 1° gennaio 2024 - nei casi in cui la malattia impedisca totalmente e di fatto al soggetto assicurato di attendere al lavoro -, prevedendo che essa sia pari al 60% della retribuzione.

Su questo primo passaggio si osserva che le modifiche della manovra hanno riguardato l'articolo 6, co. 1, R.D.L. n. 1918/37: detta norma dispone che l'assicurazione contro le malattie per la gente di mare dia diritto

a) all'assistenza medico-chirurgica gratuita, compreso il ricovero ospedaliero, ed alla somministrazione di medicinali e di altri mezzi terapeutici per tutte le malattie, escluse quelle celtiche e veneree, manifestatesi durante l'arruolamento, fino alla guarigione clinica e per la durata massima di un anno dall'annotazione di sbarco sul ruolo;

b) ad una indennità giornaliera nella misura del 75% del salario, per la durata delle prestazioni di cui alla lettera a), nei casi in cui la malattia impedisca totalmente e di fatto all'assicurato di attendere al lavoro ai sensi del regio decreto-legge n. 1773 del 1933, recante norme in materia di accertamento dell'idoneità fisica della gente di mare di prima categoria.

Al richiamato art. 6, la Legge di Bilancio ha poi introdotto la nuova previsione che vuole l'indennità in caso di malattia fissata al 60% della retribuzione.

La disposizione interviene altresì a modificare le *modalità di calcolo* di tale indennità, prevedendo che essa sia calcolata sulla base della retribuzione media globale giornaliera percepita dall'assicurato nel mese che precede immediatamente quello in cui si è verificato l'evento di malattia.

La norma fa riferimento a eventi di malattia insorti dal 1° gennaio 2024: si tratta di quelli richiamati al menzionato art. 6 *supra* e all'art. 7, del medesimo R.D.L.

In sintesi, l'art. 7 così dispone: il personale arruolato su piroscafi o motonavi addetti al traffico, muniti di carte di bordo, o su rimorchiatori d'alto mare, o su navi di stazza lorda superiore alle duecento tonnellate, addette alla pesca oltre il Canale di Suez e gli stretti di Gibilterra e dei Dardanelli, sia assicurato anche per le seguenti prestazioni, oltre quelle previste nell'articolo 6 (v. sopra):

a) assistenza medico-chirurgica gratuita e somministrazione di medicinali e di altri mezzi terapeutici sino al massimo di un anno dall'annotazione di sbarco sul ruolo per le malattie celtiche e veneree, che si manifestano durante l'arruolamento o entro ventotto giorni dallo sbarco, e per tutte le altre malattie che si manifestano entro il predetto termine di ventotto giorni, sempreché sia dimostrato che durante tale periodo il marittimo non abbia lavorato presso altri datori di lavoro. Il ricovero ospedaliero è in ogni caso limitato a ventotto giorni;

b) una indennità giornaliera pari a quella stabilita dall'articolo 6 per tutta la durata delle prestazioni stesse, nei casi in cui la malattia impedisce totalmente e di fatto all'assicurato di attendere al lavoro, ai sensi del R.D.L. 14 dicembre n. 1773 del 1933. Tale indennità è dovuta nella misura del 50 per cento del salario, quando si tratti di malattia celtica e venerea;

c) assistenza ostetrica ed una indennità giornaliera pari a quella stabilita dall'articolo precedente [Art. 6], nelle ultime quattro settimane della gestazione e nelle quattro settimane dopo il parto o l'aborto per i casi di parto maturo, di parto prematu-

ro o di aborto spontaneo o terapeutico, avvenuti rispettivamente entro nove, sei e tre mesi dalla annotazione di sbarco sul ruolo.

Infine, la norma in esame disciplina il caso in cui l'evento si verifichi nei primi 30 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, stabilendo che, ove si verifichi tale circostanza, l'indennità giornaliera venga calcolata, dividendo l'ammontare della retribuzione percepita nel periodo di riferimento per il numero dei giorni retribuiti.

Sul punto si registra la pubblicazione di un primo messaggio Inps (n. 157 del 12 gennaio 2024), in attesa di una successiva circolare (al momento in cui si scrive non ancora pubblicata), che ha previsto che in considerazione del fatto che la modifica legislativa è entrata in vigore il 1° gennaio 2024 e che, conseguentemente, il servizio web di trasmissione dei flussi retributivi di cui alla circolare n. 70 del 17 maggio 2018 è in corso di aggiornamento, al fine di assicurare continuità nel riconoscimento delle tutele di malattia in favore dei lavoratori marittimi, le indennità di inabilità temporanea assoluta da malattia fondamentale e da malattia complementare devono essere provvisoriamente determinate - a cura delle Sedi Polo - sulla base dell'ultima retribuzione teorica Uniemens disponibile per lo specifico rapporto di lavoro. In caso di ritardo nell'invio di flussi Uniemens, le stesse Sedi dovranno provvedere alla liquidazione provvisoria delle prestazioni dovute sulla base dei minimi salariali previsti.

A completamento, infine, di quanto sopra e ai fini di un inquadramento normativo della materia, si ricorda che

A) il rapporto di lavoro della gente di mare è regolato dal Codice della navigazione (R.D. 30 marzo 1942, n. 327): in particolare, il contratto, definito di arruolamento, è il contratto sottoscritto dall'armatore con il personale marittimo. In base all'articolo 114 del Codice, per personale marittimo si intende:

1. la gente di mare;
2. il personale addetto ai servizi dei porti;
3. il personale tecnico delle costruzioni navali.

La gente di mare è, a sua volta, suddivisa in tre categorie, ai sensi dell'articolo 115 del predetto Codice:

- personale di stato maggiore e di bassa forza addetto ai servizi di coperta, di macchina e in genere ai servizi tecnici di bordo;
- personale addetto ai servizi complementari di bordo;
- personale addetto al traffico locale e alla pesca costiera.

La regolamentazione specifica della gente di mare è dettata dal D.P.R. 18 aprile 2006, n. 231 (Regolamento recante disciplina del collocamento della gente di mare), nonché dalla Convenzione internazionale OIL sul Lavoro Marittimo (n. 186 del 2006), che stabilisce i principi e i diritti minimi in materia di lavoro marittimo;

B) Dal 1° gennaio 2014 – giusto quanto previsto dal decreto-legge n. 76 del 2013 - la gestione della malattia (e della maternità) della gente di mare è affidata all'Inps, che garantisce:

- l'indennità per inabilità temporanea assoluta da malattia fondamentale per la malattia che si manifesta durante l'imbarco, impedendo la prosecuzione della navigazione. La misura è pari al 75% della retribuzione percepita nei 30 giorni precedenti lo sbarco e viene concessa per la durata massima di un anno;
- l'indennità per inabilità temporanea assoluta da malattia complementare per le malattie insorte entro 28 giorni dallo sbarco. La misura è pari al 75% della retribuzione percepita nei 30 giorni precedenti lo sbarco e viene concessa per la durata massima di un anno;
- l'indennità per inabilità temporanea da malattia che si manifesta dopo 28 giorni dallo sbarco ed entro il centottantesimo giorno, in continuità di rapporto di lavoro. La misura è pari al 50% della retribuzione effettivamente goduta alla data di manifestazione della malattia per i primi 20 giorni e pari al 66,66% della stessa dal ventunesimo al centottantesimo giorno.

Si ricorda, infine, che sono in capo all'Inail le funzioni relative all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali della gente di mare.

FISCO



Art. 1, commi 16 - 17 - Misure fiscali per il welfare aziendale

È proprio il caso di dire che il co. 3, art. 51 del TUIR non riesce a trovare pace, stante l'ennesima modifica, anche questa temporanea, sull'importo e le modalità di determinazione del valore dei beni ceduti e servizi prestati al lavoratore esclusi dalla concorrenza al reddito.

Tutto ha avuto inizio con il co. 1, art. 12 del D.l. n. 115/2022 convertito in Legge n. 142/2022, che aveva innalzato il limite di esenzione da prelievo contributivo e fiscale da 258,23 a 600 euro, inserendo, oltre alla cessione di beni e all'erogazione dei servizi, anche le somme erogate o rimborsate dall'azienda ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Di seguito era intervenuto il co. 10, art. 3, D.l. n. 176/2022, convertito in legge n. 6/2023, che aumentava a 3.000 euro l'importo massimo in esenzione dei *fringe benefit* erogabili dal datore di lavoro ai lavoratori, compresi i suddetti rimborsi delle utenze, con tutte le tristemente note difficoltà di gestione dei conguagli, in particolare contributivi.

Nell'anno appena terminato è stata poi la volta dell'art. 40 del D.l. n. 48/2023 che ha riconfermato l'importo massimo esente nella misura di 3.000 euro, ma riservandolo esclusivamente ai soli lavoratori con figli a carico, e introducendo, nel contempo, l'obbligo preventivo di informazione alle rappresentanze sindacali unitarie (senza menzionare le aziendali e le territoriali), che si configura quale mera comunicazione di una scelta del datore di lavoro, e non una comunicazione che può portare ad un confronto con le RSU.

Con il nuovo anno, sebbene limitatamente ad esso, la nuova formulazione dell'art. 51, co. 3 del TUIR reca con sé delle positive novità, ad opera degli artt. 16 e 17 della Legge di Bilancio per il 2024 (L. n. 213/2023).

Viene innalzata a 1.000 euro la soglia di esenzione per la generalità dei lavoratori, integrando di nuovo ai beni e servizi anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze, e aggiungendo anche le spese per l'affitto o gli interessi sul mutuo della prima casa.

Tale limite è elevato a 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico, lasciando praticamente inalterato il testo della norma precedente e chiarendo che sono compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, e confermando l'obbligo preventivo di informativa alle RSU.

Nel caso di lavoratore con figli a carico, questo dovrà comunicare al datore di lavoro il codice fiscale del o dei figli, così come sarà tenuto a dare tempestiva comuni-

cazione in caso di eventuale perdita dei requisiti (banalmente a causa del reddito eventualmente percepito dal figlio che potrebbe escluderlo dal carico fiscale).

Salvo diverse comunicazioni, si ritiene di poter considerare valida la circolare 22/E/2023 dell’Agenzia delle Entrate, che confermava la verifica del carico fiscale del figlio al 31 dicembre, nonché la spettanza della misura ai titolari di reddito di lavoro dipendente e assimilato (pertanto non riservata ai soli lavoratori subordinati).

La citata circolare dell’Agenzia delle Entrate ha inoltre indicato che l’importo massimo spettante è da considerarsi in capo al singolo genitore anche qualora il figlio sia fiscalmente a carico di entrambi e indipendentemente dalla percentuale di carico; se questa regola fosse confermata i genitori potranno quindi usufruire di 2.000 euro esenti di *fringe benefit* ciascuno, anche qualora si siano accordati per attribuire la detrazione fiscale ad uno solo di essi.

Relativamente al rimborso spese per utenze domestiche, l’Agenzia aveva inoltre specificato che:

- le utenze devono riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di idoneo titolo, dal lavoratore, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi tali soggetti abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese;
- la giustificazione di spesa può essere rappresentata anche da più fatture, ed è valida anche se la stessa è intestata a una persona diversa dal lavoratore, purché sia intestata al coniuge o ai familiari indicati nell’articolo 12 del TUIR; in caso di fatture riguardanti immobili locati al lavoratore, al coniuge o ai familiari, la giustificazione di spesa è valida qualora nel contratto di locazione sia espressamente previsto il riaddebito analitico ai soggetti di cui sopra, e a patto che gli stessi sostengano effettivamente la relativa spesa. In tale ultima ipotesi il locatore che viene rimborsato delle spese sostenute per le utenze non potrà, a sua volta, beneficiare dell’agevolazione di cui all’art. 12, D.l. n. 115/2022;
- sono ritenute valide anche le fatture intestate al condominio e ripartite fra i condomini, per la quota rimasta a carico del singolo condomino;
- le somme erogate dal datore di lavoro nell’anno 2023 o entro il 12 gennaio 2024, possono riferirsi anche a fatture emesse nell’anno 2024 purché riguardino consumi effettuati nell’anno 2023, principio che, per analogia dovrebbe potersi ritenere valido anche per l’anno in corso e le somme erogate entro il 12 gennaio 2025.

Dobbiamo dare atto che, finalmente, per la prima volta dopo oltre 30 anni si è avuto il coraggio di ritoccare l’anacronistico importo massimo di esenzione di 258,23 euro, portandolo ad un valore che tutto sommato può essere considerato abbastanza soddisfacente, anche se, ad onor del vero, comprendere all’interno della somma anche i valori relativi alla concessione ai lavoratori dell’auto aziendale ad uso promiscuo, in molti casi azzerava pressoché totalmente il margine di esenzione; sarebbe forse opportuno iniziare a pensare di separare questa specifica misura

dagli altri *fringe benefit* prevedendo un regime *ad hoc*, ad esempio come quello esistente per i buoni pasto.

Peccato non aver reso la norma strutturale anziché limitata al solo anno in corso, oltretutto a non aver eliminato l'intera imponibilità in caso di superamento della franchigia, anziché limitarla alla sola eccedenza.

Encomiabile il fatto che, stavolta, le nuove regole decorrano dall'inizio dell'anno e non ad anno in corso come avvenuto in precedenza, evitando le ben note "giravolte" in sede di conguaglio, ma possiamo affermare che è ormai giunto il momento di stabilire una regolamentazione definitiva in sostituzione dei continui e ripetuti ritocchi a cui abbiamo assistito negli ultimi 3 anni.

Art. 1, comma 18 - Detassazione dei premi di risultato

Viene prorogata anche per l'anno 2024 la misura prevista nella Legge di Bilancio 2023. Si rammenta che secondo la legge di stabilità 2016 (articolo 1, comma 182), salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento (ora nuovamente 5 per cento), entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi (innalzato a 4 mila euro se l'azienda coinvolge pariteticamente i lavoratori nella organizzazione del lavoro), i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Tali disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme oggetto di detassazione, a euro 80.000.

Inoltre, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali.

Art. 1, commi 21-24 - Trattamento integrativo speciale turismo

Il Legislatore, in linea di continuità con il passato, rinnova per i primi sei mesi del 2024 il trattamento integrativo speciale già introdotto a maggio 2023 con il D.l. n. 48/2023, art. 39 *bis* per i lavoratori del comparto turismo e gli stabilimenti termali aggiungendo nella platea dei beneficiari il settore degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'art. 5, L. n. 287/1991.

Il beneficio, che non concorre alla formazione del reddito, così come previsto dal D.l. n. 48/2023, art. 39 *bis*, è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi, definiti entrambi ai sensi della D.lgs. n. 66/2003, per il periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2024.

Per quanto concerne le due tipologie di prestazione che entrano in gioco per l'applicabilità del beneficio è utile ricordare:

1. Per il lavoro notturno si dovrà fare riferimento al periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Ciò significa che non tutte le ore, remunerate con la maggiorazione notturna, andranno a confluire nel calcolo del trattamento speciale. Se, per esempio, un qualunque lavoratore dovesse effettuare qualche ora retribuita con la maggiorazione notturna, queste ore non sarebbero utili al calcolo, mentre se lo stesso lavoratore sostituisse un lavoratore con qualifica notturna per tutto il turno di notte, queste ore sarebbero utili al calcolo.
2. Riguardo lo straordinario:
 - I. il riferimento alle giornate festive non pare dubbio si riferisca, oltre che alle giornate di festività nazionali anche alle domeniche, definite festive dalla Legge n. 27/5/1949, n. 260 e dalla Legge n. 5/3/7 n. 54, pur non inserendo i contratti collettivi di riferimento la domenica nell'elenco dei giorni festivi;
 - II. il riferimento esplicito alla D.lgs. n. 66/2003 fa sì che riguardo lo straordinario festivo non si dovrebbe tenere conto del lavoro festivo in sé, ma delle prestazioni di lavoro effettuate nei giorni festivi solo in caso di superamento dell'orario normale settimanale, pari a 40 ore.

L'applicabilità del trattamento è come in passato soggetta a due requisiti soggettivi:

- il limite reddituale dell'anno precedente, non superiore ad € 40.000,00 per l'anno 2023
- la richiesta del lavoratore che attesti per iscritto il reddito di lavoro dipendente percepito.

Quanto erogato a titolo di trattamento integrativo speciale dovrà poi essere riportata in sede di Certificazione Unica. Si evidenzia come il Legislatore abbia introdotto direttamente nella norma l'obbligo di indicare in certificazione unica il trattamento integrativo speciale erogato, recependo le indicazioni della circolare Ag. Entrate n. 26/E del 2023.

È confermato l'istituto della compensazione tramite F24 del credito derivante dal trattamento integrativo erogato ai lavoratori. Rimane invece da confermare il codice 1702, istituito con la risoluzione n. 51/E del 2023.

Art. 1, commi 94 - 98 - Misure di contrasto all'evasione e razionalizzazione delle procedure di compensazione dei crediti

Nel novero delle misure volte a contrastare l'evasione, la Legge di Bilancio al comma 97, lettera a) prevede una modifica dell'art. 17 del D.lgs. n. 241/1997 con l'obiettivo di razionalizzare le procedure di compensazione dei crediti. Specificamente, il comma in esame introduce, in materia di compensazione di importi a credito afferenti a contributi previdenziali, nuove modalità che consentano agli Enti di accerta-

re la sussistenza del credito vantato dal contribuente e portato in compensazione dei tributi da esso dovuti.

Concretamente, per quanto riguarda i contributi previdenziali, la norma prevede che i crediti non possano essere portati in compensazione di altri tributi (c.d. compensazione esterna) prima del quindicesimo giorno successivo alla scadenza del termine di trasmissione della denuncia UniEMens all'Inps o dalla effettiva data di presentazione della stessa, se successiva.

Si ritiene che tale disposizione interessi solamente i crediti derivanti da un saldo finale a credito della denuncia UniEMens, dovuto, ad esempio, a conguagli di prestazioni anticipate per conto dell'Istituto previdenziale superiori al debito contributivo di competenza del mese. Rimarrebbero salve le cosiddette compensazioni interne dei crediti originati nel medesimo mese ossia quelle effettuate fino a capienza del debito contributivo di competenza del mese.

Tale "periodo cuscinetto" di quindici giorni, consentirebbe all'Ente creditore di verificare presso l'Inps che il credito che si intende utilizzare in compensazione sussista. L'Inps, infatti, in questo modo, avrebbe il tempo per recepire le denunce ed effettuare i controlli formali, beninteso che la norma non esclude controlli successivi di carattere sostanziale (ad esempio, la revoca di un esonero contributivo per nuova assunzione di giovani, per successivo accertamento della mancanza dei requisiti).

La norma è formalmente operativa dal 1° gennaio 2024, tuttavia, la Legge di Bilancio, al comma 98, rinvia a specifici provvedimenti adottati d'intesa da Agenzia delle Entrate, Inps e Inail la definizione della decorrenza dell'efficacia, anche progressiva, delle disposizioni.

Preme sottolineare inoltre che per effetto della modifica del comma 49-bis dell'art. 37, D.l. n. 223/2006, a partire dal 1° luglio 2024, per la compensazione dei crediti Inps e Inail sarà d'obbligo l'utilizzo dei servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate (Entratel e Fisconline). Questa modalità renderà possibili, come da espressa previsione della norma, controlli automatizzati sulla sussistenza del credito in fase di presentazione delle deleghe di pagamento F24. Si auspica, tuttavia, che lo "sblocco" del credito non avvenga eccessivamente a ridosso se non con data coincidente alla scadenza, dal momento che è prassi comune per aziende e intermediari l'invio dei flussi telematici in anticipo per tutelarsi da possibili imprevisti o disservizi che potrebbero causare un ritardo nell'adempimento.

Per quanto riguarda l'Inail, anch'esso esplicitamente menzionato dalla norma, la compensazione dei crediti potrà essere effettuata a condizione che il credito sia certo, liquido ed esigibile e registrato negli archivi dell'Istituto stesso. Si attende conferma sul fatto che il credito finale derivante dall'autoliquidazione annuale o effettuata in caso di cessazione della posizione mediante i servizi messi a disposizione dall'Istituto integri il requisito richiesto dalla norma per consentire un'immediata compensazione.