

MA QUANDO ARRIVI TRENO

“*Ma quando arrivi treno
portami lontano
portami lontano
ma quando arrivi treno
ma quando arrivi treno*”

DI ALBERTO BORELLA CONSULENTE DEL LAVORO IN CHIAVENNA (SO)

Il testo di questo brano, scritto da Edoardo Bennato nel 1973, è estremamente essenziale e ripetitivo.

Una scelta poetica coerente con il primo Bennato, quello più ruvido, immediato, urbano, che racconta desideri e frustrazioni con un linguaggio diretto.

Il treno come simbolo. Il desiderio di scappare da una situazione stagnante, soffocante o insoddisfacente. La speranza che qualcosa arrivi da fuori a rompere l'immobilità. Il treno come un mezzo capace di aprire orizzonti, di portare altrove, che consente un nuovo inizio. È una canzone breve, scheletrica, ma potentissima: un grido di desiderio verso un cambiamento che tarda ad arrivare.

Scommetto che appena letta questa *intro* avete pensato alla disastrosa situazione dei nostri treni. Tra guasti tecnici e scioperi chiedersi “*Ma quando arrivi treno*” è una domanda che è frullata nella nostra testa almeno una volta nella vita.

No tranquilli, questa volta non parliamo della nostra Italia e delle sue rotaie.

Giappone. 2021. Il treno Shinkansen, il famoso convoglio ad alta velocità chiamato anche “*proiettile*”, arriva con un minuto di ritardo. Avete capito bene: un minuto, sessanta secondi. Mica un'ora.

E scatta subito l'indagine.

La direzione convoca immediatamente una conferenza stampa per porgere le sue scuse

agli utenti assicurando che il dipendente pagherà le «conseguenze».

Cosa era successo? Il conducente aveva lasciato il controllo del convoglio a un dipendente non qualificato nel mezzo del viaggio. Il motivo? Un banale mal di pancia che lo ha costretto ad andare urgentemente in bagno. Una assenza di soli 3 minuti ma inaccettabile. Le regole, infatti, sono ferree: quando i macchinisti hanno urgente bisogno di andare in bagno mentre sono al comando del treno, devono coordinarsi con il centro di comando per passare il controllo a un altro macchinista qualificato o fermare il treno in mezzo ai binari o alla stazione più vicina prima di soddisfare le loro esigenze.

E lui non lo ha fatto, giustificandosi di non aver avvisato il centro di comando del suo “*problema*” perché si vergognava. Si vergognava di dire a tutti che era stato colpito da una forte diarrea.

Italia. 2026. Viene approvata il 30 dicembre 2025, sul filo di lana, la Legge di bilancio. Tra le tante norme vi è il comma 203 dell'art. 1, che introduce nuove soglie dimensionali per l'obbligo di versamento del Tfr al Fondo di Tesoreria Inps disponendo che per i periodi di paga dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2027 vi saranno tenute le aziende che nell'anno precedente hanno raggiunto la nuova soglia dimensionale di 60 addetti.

Ovviamente la norma per essere applicata necessita della indispensabile circolare applicati- ➤

va senza la quale noi, poveri comuni mortali, non sapremmo che fare.

E quando arriva la circolare Inps? Il 5 febbraio 2026. Ben 37 giorni dopo. Intanto molti consulenti hanno già elaborato i cedolini paga senza sapere cosa fare.

Normale? Certo, normale. In Italia.

In Giappone no. Avrebbero aperto senza indugio un'indagine e convocato una conferenza stampa. Esagerati? Penso proprio di no e vi spiego il perché.

La norma sul Tfr destinato al Fondo di Tesoreria non è una norma inserita in fretta e furia all'ultimo minuto. È qualcosa di studiato, di cui si parlava da tempo. Non so chi l'abbia scritta (in Italia non si capisce mai chi è il responsabile e la colpa ricade sempre sulla classica *manina notturna*) ma, immagino, abbia richiesto confronti tra i Ministeri competenti e Istituto di Previdenza.

Ragionamenti approfonditi su costi, benefici, coperture. Eh sì perché gestire i *soldini* del Tfr di tanti dipendenti garantisce certamente liquidità alle casse dell'Inps ma potrebbe rivelarsi anche molto oneroso. Ce lo ricordiamo il periodo da febbraio 2022 a settembre 2023 dove l'indice Istat non è mai stato sotto il 5% raggiungendo la punta dell'11,5%?

In una situazione del genere - norma che entra in vigore pochi giorni dopo la sua approvazione - personalmente mi aspettavo che qualcuno si portasse, come si suol dire, "avanti con il lavoro". Si sa che la norma verrà approvata a fine dicembre, massimo il 31, ed entrerà in vigore pochi giorni dopo, costringendo le aziende interessate al versamento al Fondo di Tesoreria già dal periodo di paga di gennaio 2026. Si sa anche che le *software house* dovranno aggiornare i loro programmi, operazione già complessa di per sé. Perché non provare, una volta tanto, a permettere loro di farlo senza costringerle al solito doppio lavoro, una procedura per i mesi correnti e una per gli arretrati? Diamine, preparati una bozza di circo-

lare: poi ti ci vogliono due minuti a sistemarla e pubblicarla!

Invece no. Con la più assoluta mancanza di rispetto nei confronti dell'utenza, Consulenti del Lavoro compresi, ce la si prende comoda. Si pubblica dopo oltre un mese una circolare, la numero 12, che peraltro ha qualche punto oscuro (sai che novità).

E a questo proposito sapete che altro succede? Che alcuni dubbi - parliamo della *decorrenza dell'obbligo* e del *calcolo media annuale* - l'Istituto li chiarisce in via informale con Il Sole 24 Ore.¹ Altro schiaffo ai Consulenti del Lavoro.

Ma questo è nulla se guardiamo a quanto successo sul fronte fiscale.

E sì perché per quanto riguarda i chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate su *tassazione degli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali e delle maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale o per i turni* (qui parliamo dei commi 7, 10 e 11) non è andata affatto meglio. Direi anche peggio. Dapprima due *risoluzioni* datate 29 gennaio 2026 per istituire i codici tributo per il versamento tramite F24. Ancora non sappiamo a cosa si applicherà la detassazione ma se qualcuno volesse pagare un tot, una sorta di acconto al buio, già il 16 febbraio 2026 lo potrà fare. Solo il 24 febbraio 2026, finalmente, l'agognata circolare, la numero 2/E.

A fronte di un testo normativo che non brilla per chiarezza aspettare ben 55 giorni ad emanare i chiarimenti di prassi, a elaborazione cedolini paga di gennaio avvenuta e quella di febbraio che verrà fatta a giorni, è uno sfregio a chi lavora. Imprese, Consulenti, *software-house*.

Peraltro, come c'era da aspettarsi, la lettura dell'Agenzia contiene delle sorprese.

Partiamo dalla detassazione degli *"incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026"*. ➤

1. Si veda l'articolo a firma Barbara Massara e Matteo Prioschi dal Titolo "Possibile versare al fondo di tesoreria il Tfr di gennaio entro il 16 maggio" del 07 febbraio 2026.

Il primo pensiero che ho avuto leggendo la legge di Bilancio 2026 è che sarebbe stato necessario elaborare virtualmente un doppio cedolino paga: il primo con la retribuzione senza incrementi, il secondo con tali aumenti. Ovvio, avremmo dovuto tenere conto delle complicazioni derivanti dalla detassazione specifica prevista per le maggiorazioni e indennità varie, ma si sarebbe trattato comunque di un'operazione tutto sommato lineare dal punto di vista operativo. Ma sono stato un ingenuo a pensare che qualcuno volesse davvero rendercela così semplice.

Ed infatti, riguardo agli *incrementi retributivi*, per l'Agenzia delle Entrate si tiene conto di quanto riconosciuto dai soli contratti *collettivi nazionali*. Quanto erogato a fronte di contratti di secondo livello non rileva nonostante si sia sempre detto che grazie alla contrattazione territoriale si riesca meglio ad intercettare i bisogni dei lavoratori. Una interpretazione che viene proposta in base a quanto riportato nella *Relazione illustrativa alla legge di bilancio 2026* nella quale si evidenzia l'obiettivo di *incentivare il rinnovo dei contratti collettivi nazionali nell'interesse dei lavoratori stessi*.

Lettura confermata anche dalla *Relazione tecnica* dove viene precisato che *la valutazione delle stime è effettuata prendendo a riferimento i dati diffusi a luglio dall'ISTAT sui CCNL*. Un doveroso inciso: se per interpretare una norma di legge (oggettivamente scritta male, con terminologia da bar) bisogna rifarsi sia alla *relazione illustrativa* che alla *relazione tecnica* significa che abbiamo toccato il fondo.

Ma torniamo alle preziose indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate.

L'agevolazione si applica ai soli incrementi retributivi che *confluiscono nella retribuzione diretta, vale a dire le dodici mensilità della retribuzione, la tredicesima e la quattordicesima mensilità*. Su questo *nulla questio*.

Potranno essere detassati anche gli importi erogati a fronte delle *assenze, per la sola parte integrata dal datore di lavoro, che danno diritto alla conservazione del posto di lavoro (malattia,*

maternità/paternità, infortunio). Qui ci sarebbe stato bene un "etc" visto che esistono assenze per *lutto*, per *congedo matrimoniale* e per *permessi per motivi personali e familiari* qualora previsti dai singoli CCNL.

Nessun beneficio invece sulle quote erogate da Inps o Inail. Il perché mi sfugge. Forse perché non sono da considerare *retribuzione* in senso stretto? Mah.

Ed ancora, niente detassazione per gli scatti anzianità che pure sono previsti dai CCNL e sono retribuzione. Niente benefici sugli importi per le ore di straordinario, che anch'esse sono retribuzione.

Nulla invece viene detto per il lavoro supplementare che, salvo smentite, riterrei detassabile, maggiorazione compresa, in quanto rientrante nel *normale orario di lavoro* (art. 3 del D.lgs n. 66/2003).

Ma ci sono anche due vere e proprie chicche a firma Agenzia Entrate.

La prima è che risulterebbe escluso *dall'ambito applicativo della norma in commento ... il trattamento di fine rapporto (TFR)*. Grazie tante ma dato che trattasi di un importo soggetto a tassazione *separata* manco mi ero posto il dubbio!

La seconda riguarda i superminimi che, anche fossero di tipo assorbibile, potranno *beneficiare dell'agevolazione sui predetti incrementi retributivi*. Ma non sta qui il punto.

È la nota 5 a lasciar basiti perché ci viene precisato che *I contratti collettivi di lavoro possono prevedere che al dipendente, che nello svolgimento dei propri compiti abbia dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovative, sia riconosciuto un aumento professionale (cd. superminimo) di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità*.

Detto che accordi collettivi che stabiliscono e quantificano direttamente l'importo del superminimo io non ne conosco - e mi meraviglierei se un CCNL prevedesse dei superminimi, erogati per *doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovative*, come assorbibili - la nota lascia il dubbio che il superminimo pattuito a livello ►

di accordo individuale non sia detassabile. Riguardo invece alle *maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale o per i turni* un passaggio che desta qualche perplessità è quello dove si sostiene che il *“riposo settimanale” è quello individuato dai CCNL, a prescindere dalla circostanza per cui lo stesso coincida, o meno, con la domenica*. Anche in questo caso non conosco accordi collettivi che stabiliscono direttamente il giorno di riposo settimanale che di norma viene lasciato alla libera determinazione delle parti del contratto individuale.

Poi c'è un richiamo agli istituti retributivi indiretti, a carico del datore di lavoro, nel caso di assenza dal lavoro, al TFR e alle mensilità aggiuntive che ci precisano *essere escluse dall'ambito applicativo della disposizione*. Che c'entrano questi istituti con l'erogazione di *maggiorazioni e indennità*?

Tutte queste letture in chiave restrittiva (e poco convincenti) su incrementi retributivi, maggiorazioni e indennità, ci costringeranno a rielaborare le buste paga chiuse a gennaio e, con ogni probabilità, anche quelle di febbraio (con qualche dipendente nel frattempo cessato), procedendo a fastidiosi conguagli fiscali.

E tutto questo passa sotto l'assoluto silenzio. Nessuno che protesta e nessuno che si scusa. Tutto normale. In Italia.

In Giappone ci sarebbe stata una conferenza stampa, spiegazione dell'accaduto con tanto di scuse e la promessa che il responsabile pagherà le *«conseguenze»*.

Ecco, oggi la protesta arriva da chi scrive su questa Rivista. La mia personale protesta. Forte e diretta. Come un cazzotto.

Perché approvare all'ultimo minuto norme con un impatto così grande?

Perché questo continuo tergiversare nel pubblicare istruzioni che potrebbero semplificare la vita agli utenti?

Perché questo fregarsene dei salti mortali a cui sono costrette le *software-house* per stare dietro a cervellotiche norme che paiono scritte da chi non ha mai visto un cedolino paga? Perché questa cronica mancanza di rispetto verso categorie professionali quali i Consulenti del Lavoro?

Ecco, vorrei una risposta. Una spiegazione onesta per qualcosa che in un paese avanzato è sempre più inaccettabile.

Chissà se mai un giorno vedremo una bella conferenza stampa dove chiedono perdono del loro operato. Del loro ritardo nel dare risposte agli utenti. Assicurando assoluta fermezza e che qualcuno pagherà, e caro, per questa inefficienza.

Andrebbe bene qualsiasi scusa. Anche la più banale. Addirittura raccontare di un disagio creatosi perché, a un certo punto, i vari responsabili, colpiti da un *virus* intestinale estremamente contagioso e costretti a correre in bagno, avevano lasciato il controllo a personale improvvisato. E sarebbe persino una scusa credibile visto che sono certo siamo in tanti, in testa il sottoscritto, ad aver augurato loro negli scorsi anni e oggi ancor di più:

Vi venisse a tutti quanti una diarrea!

***“Ma quando arrivi treno
portami lontano
portami lontano
ma quando arrivi treno
ma quando arrivi treno”***

Il testo di questo brano, scritto da Edoardo Bennato nel 1973, è tratto dal 33 giri *“Non farti cadere le braccia”*.

Suona quasi come un incoraggiamento. Potrebbe pure diventare lo *slogan* di noi Consulenti del Lavoro.

Anche se la resilienza ha il suo limite.