



NEWSLETTER

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

MAGGIO 2024

n. 05



- Il nostro modo di celebrare il Primo Maggio
- Politiche attive del lavoro in Campania
- Lavoro a termine e stagionalità

NEWSLETTER

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

n. 05

MAGGIO 2024

Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli

Via A. De Gasperi 55

80133 Napoli (NA)

Codice Fiscale 80017920630

Tel. 0815518566

E-mail cpo.napoli@consulentidellavoro.it

Pec ordine.napoli@consulentidellavoropec.it

Responsabile

Francesco Duraccio

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DI NAPOLI

Coordinamento

Francesco Capaccio

SEGRETARIO DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DI NAPOLI

Redazione

Centro Studi dell'Ordine di Napoli

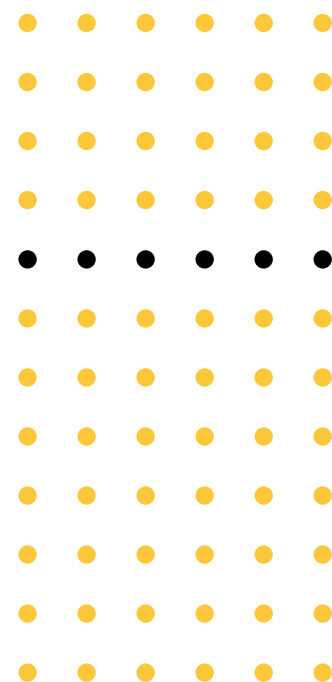
Con la collaborazione di



Associazione Giovani
Consulenti del Lavoro
Napoli

Progetto e realizzazione grafica

TeleConsul Editore SpA



SOMMARIO

SCENARIO

- 6 Il nostro modo di celebrare il Primo Maggio
Francesco Duraccio

NOVITÀ DEL PERIODO

- 11 I.N.P.S.
12 I.N.A.I.L.
13 AGENZIA DELLE ENTRATE

LAVORO E PREVIDENZA

- 16 Le causali del contratto a tempo determinato
Francesco Capaccio
- 19 Il lavoro stagionale
Anna Pane
- 23 Il rinnovo del CCNL Terziario distribuzione e servizi Confcommercio
Carla Napoletano
- 26 Il tirocinio formativo extra curriculare nell'attuale quadro normativo e regolamentare
Pasquale Assisi
- 29 La revisione del programma GOL ed il ruolo dei servizi per il lavoro
Romano Bernini

- 32 Garanzia Occupabilità Dei Lavoratori (GOL) - Il ruolo di Fondazione Consulenti per il Lavoro
Fabio Iasevoli

- 35 Jobs Act e Corte costituzionale: è legittima la tutela indennitaria nei licenziamenti collettivi
Giuseppe Gentile

- 39 La Corte Costituzionale continua a ridisegnare le tutele economiche per il licenziamento individuale ingiustificato nel "Jobs Act", e oltre
Pierluigi Lanzarotti

- 42 Lavoratori assunti in piccole imprese prima del 7 marzo 2015 e "tutele crescenti": la sentenza n. 44/2024 della Corte Costituzionale
Ettore Franzoni

- 45 Rilevazione presenze con dati biometrici
Ivo Amodio

FISCO E TRIBUTI

- 50 La nomina dell'organo di controllo o del revisore: i limiti dimensionali imposti dall'art. 2477 c.c. ed il calcolo della media dei dipendenti
Pietro Di Nono
- 53 Le deduzioni IRAP dei costi di lavoro dipendente: art. 11 Dlgs. 446/97
Luigi Carbonelli

SOMMARIO

FISCO E TRIBUTI

- 56 Costi del personale somministrato e distaccato; la corretta gestione contabile e fiscale

Massimiliano De Bonis

PROFESSIONAL-MENTE

- 62 Time management? No, grazie

Simona Letizia Ilardo

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

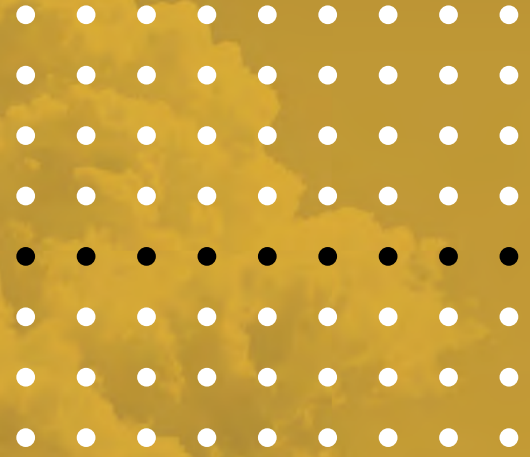
- 66 Il datore può commettere estorsione solo in presenza di un rapporto di lavoro
-

- 67 Al lavoratore dimissionario non spetta l'indennità sostitutiva di preavviso
-

- 68 Legittimo il licenziamento intimato per abuso di permessi 104 verificato tramite investigatore privato
-

- 69 La violazione degli obblighi di versamento delle ritenute di lavoro non può giovare dell'applicazione della sanzione ridotta in base al criterio del "cumulo giuridico"
-

- 70 Il datore di lavoro è responsabile delle violazioni in materia di trattamento dati personali commesse dai propri dipendenti
-



SCENARIO



Il nostro modo di celebrare il Primo Maggio

Siglato il protocollo d'intesa con la Regione Campania per incentivi alle imprese virtuose che aumenteranno gli standard di sicurezza adottando misure in aggiunta a quelle previste dalle normative vigenti ed incrementeranno la qualità dell'occupazione. Prevista l'adozione dell'ASSE.CO per l'iscrizione all'elenco di merito.

Il nostro CPO aderisce ad iniziativa della Prefettura di Napoli per diffondere la cultura della sicurezza e della legalità nei luoghi di lavoro e monitorare i cantieri edili a rischio infortuni.

Francesco Duraccio

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Il Primo maggio è l'occasione per riflettere e dibattere della qualità del lavoro nel nostro Paese. È un momento di celebrazione per coloro che si impegnano nel lavoro, sia subordinato o autonomo, ma anche per indentificare nuove strategie per un lavoro migliore, più inclusivo, legale, etico e sicuro.

È un'occasione in cui ci confrontiamo ampiamente su queste importanti tematiche e, in qualità di professionisti e attori principali di queste dinamiche, non ci sottraiamo e contribuiamo al dibattito con il nostro fare propositivo. Tuttavia, come spesso ribadiamo, siamo quelli del fare e non (solo) del parlare.

Siamo quindi orgogliosi di aver contribuito alla realizzazione di due protocolli fondamentali in termini di

prevenzione e sicurezza nel nostro territorio, accomunati dall'obiettivo di rendere il lavoro qualitativamente migliore e soprattutto sicuro, sebbene diversi nell'operatività. La firma di questi due impegni ci è sembrato il modo migliore anche per onorare le vittime sul lavoro in occasione del Primo maggio.

Il **primo Protocollo** lo abbiamo siglato su invito del Prefetto di Napoli e riguarda la **sicurezza sui cantieri edili**. La finalità è quella di diffondere la cultura della sicurezza e della legalità nei luoghi di lavoro nonché di avviare attività di monitoraggio e segnalazione di potenziali pericoli per prevenire nuove tragedie.

Abbiamo convintamente accolto l'invito a partecipare all'iniziativa impegnandoci a contribuire attivamente

alla diffusione della "cultura della sicurezza". Inoltre, grazie al lavoro dei Consulenti del Lavoro, garantiremo il pieno rispetto della normativa legislativa e contrattuale del settore, reprimendo fenomeni di irregolarità contributiva ed assicurativa e a garantendo sicurezza e salute nei cantieri edili. D'altronde come rappresentanti di una Categoria da tempo impegnata in questo ambito, siamo consapevoli del nostro ruolo istituzionale e della responsabilità che ne deriva. Pertanto, siamo pronti a mettere a disposizione tutte le risorse e le competenze necessarie per contribuire al successo di questa importante iniziativa.

In data 30 aprile, alla vigilia del Primo maggio, abbiamo sottoscritto un **secondo protocollo** d'intesa con la Regione Campania denominato "**Protocollo per la promozione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro e dell'occupazione di qualità**". Grazie al quale, tutte le aziende virtuose che incrementeranno gli standard di sicurezza adottando misure aggiuntive rispetto a quelle previste dalle normative vigenti potranno accedere ad ulteriori incentivi economici.

Il protocollo è stato elaborato dall'organismo di **Partenariato Economico e Sociale della Regione Campania**, un'importante istituzione di indirizzo e monitoraggio che ha il compito di ispirare le politiche regionali in ordine alle misure ed ai programmi finanziati dai fondi europei. Il nostro Ordine è stato onorato di partecipazione ai lavori di realizzazione, pur nelle more dell'accreditamento e dunque entrata a far parte dell'organismo, quale unico ordine professionale.

L'obiettivo del protocollo è rafforzare il contrasto ai fenomeni di concorrenza sleale e dumping contrattuale al fine di tutelare e offrire un vantaggio alle imprese che non solo operano nel rispetto dei CCNL e della legge, ma che adottano anche misure aggiuntive rispetto alle disposizioni legislative per salvaguardare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori nei luoghi di lavoro di **qualsiasi settore economico**.

Le aziende che intendono aderire devono condividere le finalità e gli obiettivi del Protocollo e impegnarsi a garantire l'adesione allo stesso di tutte le aziende lungo l'intera filiera degli appalti che eventualmente gestiscono. La Regione Campania, si è impegnata a emanare **bandi specifici**, nell'ambito delle operazioni cofinanziate dai Fondi SIE, **per erogare incentivi economici** alle imprese che aderiscano al Protocollo prevedendo:

- **premialità in termini di punteggio** per quelle imprese che, nel rispetto della normativa di riferimento, aderendo al Protocollo, adottino strumenti idonei a certificarne la capacità di conformarsi alla normativa sulla sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro (codice etico, rating di impresa, certificazione social accountability 8000, certificazione del sistema di gestione a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori ISO 45001, certificazione OHSAS 18001);
- **percentuali di contributo incrementale** associate all'impegno delle imprese a stabilizzare i livelli occupazionali, trasformando i contratti di lavoro a tempo determinato in contratti di lavoro a tempo inde-

terminato e prevedendo percorsi di formazione specifici sulla sicurezza per il personale stabilizzato, con l'obiettivo di incrementare la qualità dell'occupazione, ivi compresa la maggior attenzione alle situazioni di svantaggio, e migliorare le condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Come anticipato **l'erogazione dei benefici sarà destinata esclusivamente alle imprese aderenti al protocollo ed inserite in un "elenco di merito"**. Per accedere a tale elenco, le imprese dovranno essere in possesso del D.U.R.C. che attesti la regolarità contributiva nei due anni precedenti all'adesione, del D.U.R.F., della certificazione della parità di genere, **dell'asseverazione di conformità rilasciata dai Consulenti del lavoro (ASSE.CO)**, nonché del report rilasciato dall'INAIL attestante il calcolo del Rating di Sinistrosità e Prevenzione (RSP).

Con riferimento alle imprese agricole, come definite dall'art. 2135 del c.c., è richiesta, invece, l'avvenuta adesione alla **rete del lavoro agricolo di qualità**, di cui all'art. 6, c. 1, D.L. 91/2014, convertito con modificazioni dalla l. 116/2014.

Una volta ottenuta l'iscrizione all'elenco di merito, le imprese potranno partecipare ai bandi e in quella fase, laddove daranno prova documentale dell'avvenuta adozione di ulteriori strumenti di misurazione della capacità di conformarsi alla normativa sulla sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro (quali rating di legalità, bilancio sociale, codice etico, rating di impresa, certificazione social accountability 8000, certificazione del sistema di gestione a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori ISO 45001, certificazione OHSAS 18001, *et similia*), verranno inserite in un'apposita sezione del suindicato "elenco di merito" e potranno conseguire ulteriori premialità per l'accesso ai finanziamenti, laddove previsti.

L'adozione dell'**ASSE.CO** ci inorgoglisce per l'esplicito riconoscimento dell'utilità della nostra asseverazione e nel contempo rappresenta per noi una importante assunzione di responsabilità che deve stimolare oltremodo il nostro impegno nell'accompagnare le imprese verso la legalità, l'elevazione degli standard di sicurezza e verso una occupazione di qualità.

CDLNA

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

EVENTO FORMATIVO WEBINAR **2** CREDITI



EVOLUZIONI GIURISPRUDENZIALI IN TEMA DI LICENZIAMENTI

RILEVAZIONE DELLE PRESENZE CON DATI BIOMETRICI.
L'INTERVENTO DEL GARANTE

ACCESSO FASCICOLO DEL LAVORATORE. PROVVEDIMENTO DEL GARANTE 137/2024

RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE NORME IN MATERIA
DI ADEMPIMENTI TRIBUTARI

INTERVENGONO

Francesco Duraccio

Presidente CPO Napoli

Francesco Capaccio

Segretario CPO Napoli

Giuseppe Gentile

Docente di Diritto del Lavoro Università di Napoli Federico II

Ettore Franzoni

Centro Studi CDLNA

Pierluigi Lanzarotti

Centro Studi CDLNA

Ivo Amodio

Centro Studi CDLNA

Massimiliano De Bonis

Centro Studi CDLNA

Pietro Di Nono

Consigliere CPO Napoli

Luigi Carbonelli

Centro Studi CDLNA

21 MAGGIO 2024

DALLE 15:00 ALLE 17:00

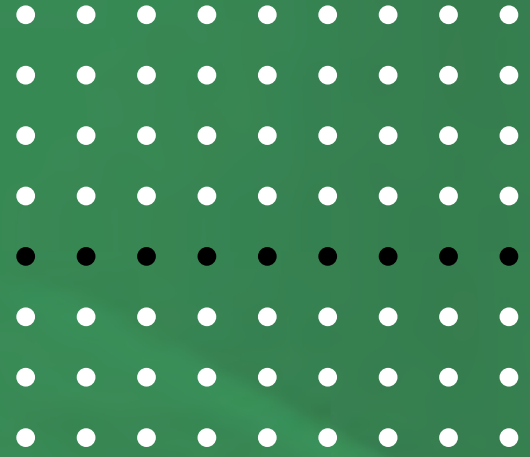


con la partecipazione di

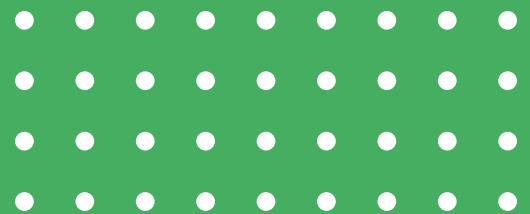
TeleConsul

Fon
AR
Com





NOVITÀ DEL PERIODO



I.N.P.S.

Circolare 03 aprile 2024, n. 53

L'Istituto provvede a una ricognizione dell'assetto degli obblighi contributivi delle aziende speciali di cui all'articolo 114, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 (non aventi la forma giuridica di società di capitali), relativi alle assicurazioni minori di previdenza per il personale dipendente. Inoltre, fornisce indicazioni circa la classificazione ai fini previdenziali e assistenziali delle aziende speciali.

Circolare 04 aprile 2024, n. 55

L'Istituto fornisce le istruzioni sulla retribuzione media globale giornaliera da considerare ai fini del calcolo delle indennità previste per le prestazioni a tutela dello stato di malattia per i lavoratori marittimi e ne illustra il relativo flusso di processo.

Circolare 08 aprile 2024, n. 56

L'INPS, relativamente ai lavoratori appartenenti al settore dello spettacolo, illustra il nuovo regime contributivo introdotto dal 1° gennaio 2024 dal D.lgs. n° 175 del 30/11/2023 ai fini del riordino e revisione degli ammortizzatori, nonché l'introduzione del contributo di finanziamento dell'indennità di discontinuità. Fornisce inoltre chiarimenti in merito agli effetti sulla contribuzione in conseguenza della cessazione dell'obbligo di versamento del contributo di finanziamento per l'indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo (ALAS).

Messaggio 09 aprile 2024, n. 1414

L'INPS riepiloga i limiti reddituali da lavoro subordinato/parasubordinato e autonomo per gli anni 2023 e 2024 ai fini della compatibilità con le prestazioni di disoccupazione NASpi e DIS-COLL.

Messaggio 10 aprile 2024, n. 1436

L'INPS comunica la riapertura della procedura per la ricezione dei flussi telematici relativi alle somme corrisposte, a titolo di *fringe benefit* e *stock option*, al dipendente cessato con diritto a pensione nel corso dell'anno 2023.

Circolare 18 aprile 2024, n. 57

L'INPS fornisce le istruzioni amministrative ed operative per l'utilizzo dell'ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80% per il 2024 ed al 60% per il 2025.

Messaggio 23 aprile 2024, n. 1597

L'Istituto fornisce precisazioni sulla corretta modalità di esposizione nel flusso *Uniemens-PosAgri* dell'esonero sulla quota a carico dei lavoratori dipendenti di cui all'articolo 1, comma 15, della legge 30 dicembre 2023, n. 213.

Messaggio 26 aprile 2024, n. 1629

L'INPS fornisce chiarimenti in merito alla gestione degli arretrati dell'ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80% per il 2024 ed al 60% dal 2025.

I.N.A.I.L.

Circolare 11 aprile 2024, n. 9

L'Istituto, alla luce dell'Accordo sottoscritto il 18 giugno 2021 e andato in vigore il 1° dicembre 2023, fornisce le istruzioni per regolare e sviluppare le relazioni bilaterali in materia di sicurezza sociale tra la Repubblica Italiana e la Repubblica di Moldova

Circolare 16 aprile 2024, n. 10

L'Istituto comunica il valore delle retribuzioni convenzionali da utilizzare per il calcolo del premio assicurativo 2024 a tutela dei lavoratori operanti all'estero in Paesi extra UE, con i quali sono in vigore accordi di sicurezza sociale.

AGENZIA DELLE ENTRATE

Provvedimento n° 210954 del 29 aprile 2024

Dichiarazione dei redditi precompilata: dal 20 maggio sarà possibile l'invio

L'Agenzia ha comunicato che sarà possibile, previa messa a disposizione dei dati dal 30 aprile, trasmettere dall'area riservata del sito www.agenziaentrate.it la dichiarazione dei redditi precompilata. Per quanto riguarda i dati degli oneri deducibili o detraibili sostenuti per familiari a carico, l'Agenzia ha precisato che essi sono stati abbinati in base alle risultanze dei relativi prospetti delle Certificazioni Uniche nonché delle informazioni presenti negli archivi INPS in relazione alle domande per Assegno Unico e Universale.

Provvedimento n° 205127/2024

Premialità ISA: individuati i livelli di affidabilità fiscale

L'Agenzia ha pubblicato il provvedimento con il quale vengono resi noti i livelli di affidabilità fiscale desunti dalle comunicazioni ISA che permettono l'ottenimento delle premialità previste dalle diverse normative. In particolare, per i contribuenti con il punteggio indicato nel provvedimento (variabile in funzione della premialità) saranno esonerati ad esempio dall'obbligo di apposizione del visto di conformità sui dichiarativi per la compensazione o il rimborso di alcune imposte oltresoglia, o potranno essere esclusi da alcune attività accertative, o ancora potranno godere della riduzione di un anno dei termini di accertamento.

CDLNA

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

29 MAGGIO 2024

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

CONVEGNO

- **POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO IN CAMPANIA**
- **LAVORO A TERMINE E STAGIONALITÀ**
- **ASPETTI CIVILISTICI, FISCALI E CONTABILI DEI COSTI DEL PERSONALE SOMMINISTRATO E DISTACCATO - LE DEDUZIONI IRAP E LA NOMINA DELL'ORGANO DI CONTROLLO DELLA SRL**

INTERVENGONO

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO Napoli</i>
Pasquale Assisi	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Pietro Di Nono	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Romano Benini	<i>Esperto per il Pnrr Presidenza Consiglio ed esperto Ministro del Lavoro</i>
Temistocle Bussino	<i>Prof. di "Prassi Previdenziale" presso l'università Cattolica di Milano</i>
Luigi Carbonelli	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Massimiliano De Bonis	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Fabio Iasevoli	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Carla Napoletano	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Anna Pane	<i>Centro Studi CDLNA</i>

CONGRESS HALL RAMADA NAPLES

Via G. Ferraris 40, Napoli



con la partecipazione di

Fon
AR
Com



TeleConsul



LAVORO E PREVIDENZA

n. 05 - MAGGIO 2024

NEWSLETTER

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

Le causali del contratto a tempo determinato

L'articolo esamina, alla luce del D.L. 48/2023 e del recente decreto milleproroghe, le causali che è possibile apporre ad un contratto a tempo determinato ai fini del superamento della durata dei 12 mesi (acausali) e fino ai 24 mesi.

 **Francesco Capaccio**

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

Il recente decreto milleproroghe¹, intervenendo sull'art. 19 c. 1 del D.Lgs. 81/2015, ha allungato il periodo concesso alle parti individuali del rapporto di lavoro, in assenza di una specifica contrattazione collettiva², di poter concordare delle esigenze tecnico, organizzative o produttiva al fine di procrastinare la durata di un contratto a tempo determinato oltre i 12 mesi³.

La recente novella si inserisce nel contesto innovativo introdotto dall'art. 24 c. 1 lettera a) del D.L. 48/2023, convertito dalla l. 85/2023, con il quale si è superata la (impraticabile) previsione — delle proroghe e dei rinnovi — di cui al c.d. "decreto dignità".

Più in dettaglio, con riferimento al tem-

po determinato, secondo il riformulato art. 19 c. 1 del D.Lgs. 81/2015, è possibile convenire una **durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:**

a) nei **casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;**

b) **in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024⁴, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;**

b-bis) **in sostituzione di altri lavoratori.**

La disposizione restituisce⁵ alla contrattazione collettiva la individuazione dei "casi" in presenza dei quali sarà pos-

1 D.L. 215/2023 convertito con modificazioni da l. 18/2024.

2 Il riferimento va all'art. 51 del D.Lgs. 81/2015.

3 E fino ai 24 mesi.

4 L'originaria scadenza (30.04.2024) è stata sostituita con il termine del 31.12.2024, proprio dal citato D.L. 215/2023 convertito dalla l. 18/2024.

5 Si ricorda la disposizione di cui all'art. 23 della l. 56/1987, abrogata dall'art. 11 del D. Lgs. 368/2001 e più recentemente il c. 1.1. dell'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, aggiunto dall'articolo 41-bis, comma 1, lettera b), del D.L. 73/2021, convertito con modificazioni dalla l. 106/2024.

sibile concordare una durata superiore ai 12 mesi, con il richiamato limite dei 24.

Inoltre, in via (**solo**) suppletiva, fino al 31 dicembre 2024⁶, evidentemente per consentire alla contrattazione collettiva l'adeguamento, le parti (individuali) del rapporto di lavoro possono prevedere l'apposizione di un termine di durata, superiore ai 12 ma non superiore ai 24 mesi, indicando nella lettera-contratto le **esigenze** di natura tecnica, organizzativa o produttiva.

Vi è da notare che lo **stesso legislatore** utilizza due termini differenti: **"casi"** (per la **contrattazione collettiva**) ed **"esigenze"**, seguita dal *cliché*, evocativo di tristi ricordi⁷, *"tecniche, organizzative e produttive"*, quando si riferisce alle **parti individuali** del rapporto.

I due termini, apparentemente sinonimi, hanno una portata semantica differente.

Infatti, il **"caso"** richiama delle ipotesi specifiche, le fattispecie concrete, le c.d. **"casistiche"**. Così, ad esempio, nel recente rinnovo del CCNL Commercio Confcommercio siglato lo scorso 22 marzo 2024⁸, con il quale, art. 71-*bis*, sono state individuate specifiche casistiche.

Dunque, se di **"casi"** si tratta, *recte* di previsioni ben circostanziate, deve ricavarsi anche un'altra conseguenza: **la tassatività**.

Ciò posto, inoltre, dovrebbe concludersi che i **"casi"**, previsti dalla contrattazione collettiva, anche di matrice aziendale, fermi i requisiti di *"maggiore rappresentatività comparata"* del soggetto sindacale, **non siano censurabili innanzi al giudice**, salvo che il lavoratore non sia stato *de facto* adibito ad altre differenti (rispetto a quelle individuate) esigenze (*melius* attività).

Invece, la parola **"esigenze"**, la cui individuazione è rimessa alle parti individuali — almeno fino al 31/12/2024 e in assenza di contrattazione collettiva —, ha una **portata più ampia** e sta ad indicare *quanto è richiesto da un normale o funzionale svolgimento*⁹ dell'attività lavorativa. Trattasi, quindi, non di un *"caso specifico"*, ma di una esigenza funzionale al regolare/normale svolgimento dell'attività lavorativa, non necessariamente collegata ad un caso, ad una fattispecie concreta.

Ovviamente *historia est magistra vitae*, donde l'insegnamento della (copiosa) giurisprudenza¹⁰ formatasi in occasione del c.d. *"causalone"*, impo-

6 Tale data è da intendersi come riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche andare oltre il 31 dicembre 2024 (già così interpretato dall'INL con la circ. 9/2023, quando era in vigore il vecchio termine del 30.04.2024).

7 Il riferimento è alla formulazione che ha lungamente disciplinato il contratto a termine di cui all'art. 1 del D.Lgs. 368/2001 (c.d. *"causalone"*), formulazione che, come noto, ha dato l'abbrivio ad un enorme contenzioso e, conseguentemente, a *"tomi"* di giurisprudenza.

8 Per una disamina delle novità introdotte da tale rinnovo si rinvia a C. Napoletano in questa stessa newsletter.

9 Il significato letterale è tratto da <https://www.treccani.it>.

10 Fra le ultime, Corte di Cassazione – Sezione Lavoro, sentenza n° 6787/2023 per la quale *l'indicazione delle circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, sì da fare emergere la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare, anche al fine di consentire la verifica sull'utilizzazione del lavoratore esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa*. E, ancora, più specificatamente Cass. Civ. sentenza n° 208/2015, richiamante le precedenti sta-

ne di declinare, nel contratto di lavoro, in maniera circostanziata le *esigenze* tecniche, organizzative o produttive e **non riportare la (mera) formula “per esigenze tecniche, organizzative o produttive”**.

Anche in questo caso, sebbene la disciplina preveda che le *esigenze* possano essere **individuate dalle parti**, deve ritenersi che, in ragione della disparità ontologica del lavoratore, le stesse non sono un piano paritario, donde **al datore competerà esplicitare — in maniera specifica — le esigenze e dimostrarne**, in caso di contestazione, **la reale sussistenza e temporaneità in uno all’effettivo utilizzo del lavoratore** a fronte delle esplicitate esigenze.

Infine, quanto alla **sostituzione di altri lavoratori** deve precisarsi che, sebbene la norma non specifichi chi siano gli *“altri lavoratori”*, il riferimento è a quelli **assenti con diritto (legale e/o contrattuale) alla conservazione del posto di lavoro**¹¹.

Resta fermo l’insegnamento della Corte costituzionale, sentenza n° 214/2009, in base al quale nella lettera-contratto **deve indicarsi il nominativo del lavoratore sostituito**, ancorché, in taluni casi, come esplicitato dalla stessa Consulta con la sentenza n° 107/2013, il requisito è soddisfatto mediante **corrispondenza quantitativa** tra il numero dei **lavoratori assunti con contratto a termine** per lo svolgimento di una data funzione aziendale **e le scoperture** che, per quella stessa funzione, si sono realizzate per il periodo di assunzione¹².

Dovrebbe parimenti ritenersi legittima anche la c.d. **“sostituzione per scorrimento”**¹³, di cui alla ordinanza n° 20647/2017 della Suprema Corte di Cassazione.

Infine, si evidenzia che, per effetto dell’**art. 20 del D.Lgs. 81/2015**, **l’assunzione a termine per la sostituzione dei lavoratori in sciopero**, così come per le **altre ipotesi** indicate nella citata disposizione, **non è ammessa**¹⁴.

tuizioni n.ri 15002/2012 e 10033/2010, in base alla quale le ragioni di *carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*, che devono risultare specificate, a pena di inefficacia, in apposito atto scritto, impone al datore di lavoro l’onere di indicare in modo circostanziato e puntuale, al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l’immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto.

- 11 Le classiche ipotesi sono la maternità, malattia, l’infortunio, l’aspettativa contrattuale.
- 12 Tipica ipotesi potrebbe essere quella dell’assunzione di lavoratori a tempo determinato per la sostituzione dei lavoratori in ferie.
- 13 Per effetto della quale il lavoratore assunto a termine per ragioni sostitutive di lavoratore assente non deve essere necessariamente destinato alle medesime mansioni o allo stesso posto del lavoratore assente, atteso che la sostituzione ipotizzata dalla norma va intesa nel senso più confacente alle esigenze dell’impresa.
- 14 Anche qualora rientrassero nei primi 12 mesi che, come noto, sono completamente acasuali.

Il lavoro stagionale

L'articolo esamina il concetto della stagionalità nel nostro ordinamento e la disciplina applicabile alle assunzioni a tempo determinato effettuate per soddisfare esigenze di personale legate ad attività ontologicamente temporanee per i fattori che le determinano e per la ciclicità che le caratterizzano.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Il concetto di **attività stagionale** è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla l. 230/62¹, quale una delle (allora poche) ipotesi² legittimanti l'apposizione di un termine al contratto di lavoro. Dopo un anno dalla sua emanazione, è entrato in vigore il D.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525 recante l'elenco delle attività a carattere stagionale, di cui all'art. 1, c. 2, lett. a l. 230/1962, caratterizzate da uno svolgimento temporaneo e ciclico per fattori legati:

- all'alternarsi delle stagioni in senso meteorologico, comprendendo precise attività relative, ad esempio, all'agricoltura, alla silvi-coltura, all'allevamento, alla pesca e, principalmente, alle produzioni industriali ad esse collegate;
- a fenomeni sociali, indipendenti

dalle stagioni climatiche, relativi all'attività umana, quali il turismo, la produzione di spettacoli, fiere ed esposizioni, festività di calendario.

Tale elencazione, anacronistica in quanto molte delle attività menzionate non sono ad oggi più svolte, non è stata oggetto di grossi aggiornamenti nel corso degli anni³ contrariamente al concetto stesso di stagionalità che, anche grazie all'autonomia riconosciuta alla contrattazione collettiva, è stato esteso ad attività e a tipi di produzione sempre più lontani dalla sua concezione tradizionale, contraddistinti da fluttuazioni della domanda di personale determinate da fattori esogeni di mercato.

L'esigenza di assumere personale dipendente legata a fenomeni di stagio-

1 Recante la "Disciplina del contratto a tempo determinato", abrogata dal D.Lgs n. 368/2001.

2 Rappresentava una delle ipotesi di specialità del rapporto, indicate dall'abrogato art. 2097 c.c. "Il contratto si reputa a tempo indeterminato se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto".

3 Modificato il "punto 28" dell'elenco con il D.P.R. 560/1987; integrato il "punto 48" con il D.P.R. 378/95; nel 2019 è stato introdotto il "punto 53" relativo alle attività del personale addetto agli impianti di trasporto a fune destinati ad attività sportive in località sciistiche e montane e alla gestione delle piste da sci (art. 11, c. 2-bis D.L. n. 101/2019, conv. con modificazioni dalla l. 128/2019).

nalità può essere soddisfatta mediante la stipula di contratti di lavoro stagionale, speciale fattispecie di contratto a tempo determinato caratterizzato da una serie di deroghe ed esenzioni rispetto alla disciplina ordinaria prevista per i rapporti a termine. L'evoluzione normativa del contratto a termine ha, pertanto, inciso nel corso del tempo anche sulla disciplina del contratto a tempo determinato per attività stagionali, sia in merito ai criteri di individuazione delle stesse e sia allo specifico regime applicabile di cui si riportano i punti principali della disciplina vigente.

Fonti di individuazione delle attività stagionali

L'art. 21 c. 2 del D. Lgs 81/2015 prevede ai fini della individuazione delle attività stagionali un doppio binario di tipo:

- **Legale:** in quanto sono attività stagionali quelle individuate con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali e, fino alla sua emanazione⁴, quelle individuate dal D.P.R. 1525/63. Ingente è stato l'intervento della giurisprudenza nel corso del tempo al fine di definirne i

confini (in senso più o meno restrittivo) entro cui un'attività può essere definita stagionale in relazione alla elencazione di cui è stato affermato, il suo **carattere tassativo:** non è, infatti, suscettibile di estensione per interpretazione analogica, delle attività da considerarsi stagionali⁵.

- **Contrattuale:** quelle previste da "[...] nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi". Il rinvio alla contrattazione collettiva, opera a tutti i livelli: nazionale, territoriale ed aziendale⁶.

Restano validi gli accordi sindacali in materia di stagionalità, stipulati prima dell'entrata in vigore dell'art. 21 c. 2 D. Lgs 81/2015 (MLPS, interpello n. 15/2016)⁷.

Nel corso del tempo, l'opera della autonomia collettiva è stata principalmente focalizzata sull'individuazione di quelle attività che subiscono una intensificazione rispetto ai normali ritmi produttivi⁸, riferendosi alle cosiddette "punte stagionali". Talvolta, sono invece stati specificati precisi archi temporali in cui si svolgono attività definite stagionali⁹. Benché vi siano stati

4 L'attesa dura ormai da quasi 8 anni.

5 Tra le altre, Cass. 9 aprile 2023 n. 9243; Cass. 8 maggio 2006, n. 10442; Cass. n. 21676 del 2005 e 12280 del 2005.

6 L'opportunità di definizione delle attività stagionali anche a livello territoriale ed aziendale rappresenta la possibilità di tenere conto delle specifiche caratteristiche del contesto di riferimento e delle singole attività economiche. In caso di conflitto di ipotesi di stagionalità tra diversi livelli di contrattazione, secondo il principio di specialità sancito dalla giurisprudenza, resta valida l'ipotesi prevista dalla fonte più vicina alla realtà aziendale.

7 Si tratta della serie di ipotesi di attività stagionali, escluse dal limite massimo di durata dei contratti a termine pari a 36 mesi, individuate dall'autonomia collettiva nell'esercizio del rinvio ex art. 5 c. 4-ter D. Lgs 368/2001 (come modificato dalla l. 247/2007).

8 Il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi – Confcommercio, all'art. 75, come da accordo di rinnovo del 22 marzo 2024, prevede che, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica, le aziende che "[...] pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al D.P.R. 7.10.1963, n. 1525 e successive modificazioni, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno [...] i contratti a tempo determinato per gestire picchi di lavoro, siano riconducibili a ragioni di stagionalità."

9 Accordo 9 giugno 2022 del sopraccitato CCNL, prevede come stagionale l'attività relativa alla campagna

chiarimenti in merito alla validità delle ipotesi di stagionalità contrattuale¹⁰, i margini di azione della contrattazione collettiva sono comunque delimitati da un contenuto minimo inderogabile il cui rispetto è verificabile comunque in sede di controllo giurisdizionale in caso di azione da parte del lavoratore assunto con contratto di lavoro stagionale, così come qualificata dal contratto collettivo applicato, per essere adibito ad un'attività che non è stagionale ai fini dei criteri stabiliti dalla legge.

Disciplina, deroghe ed esclusioni

Il rapporto di lavoro a termine per lo svolgimento di attività stagionali è disciplinato dagli artt. 19-29 del D. Lgs 81/2015¹¹ ma beneficia, dato il suo carattere di specialità, di un regime giuridico derogatorio, rispetto ai vincoli imposti al contratto a termine¹² in quanto:

- a. Non si applica il limite della **durata massima** previsto per il contratto a termine (pari a 24 mesi)¹³.
- b. Non vi è l'obbligo di indicare una **causale** in caso di proroga e di rin-

novo contrattuale¹⁴, oltre 12 mesi.

- c. Non opera l'obbligo dello **stop and go**, lasso di tempo pari a 10 ovvero 20 giorni che deve intercorrere dalla data di scadenza di un contratto a termine ed un altro, pena la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato¹⁵.
- d. Non si applica il vincolo di **contingentamento**¹⁶ secondo cui possono essere assunti lavoratori a termine nel limite massimo del 20 % (o diversa percentuale prevista dalla contrattazione collettiva) rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Nell'ambito delle attività stagionali, infatti, il datore di lavoro può teoricamente assumere a tempo determinato, la totalità dell'organico aziendale in forza.
- e. Il **diritto di precedenza**¹⁷ maturato dal lavoratore stagionale opera in maniera differente, rispetto al medesimo diritto riconosciuto al lavoratore a tempo determinato¹⁸, in quanto:

fiscale dei CAF, dal 1° gennaio al 30 settembre di ogni anno e che a tal fine "[...] possono ricorrere ad assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali [...]".

10 Interpello MLPS n. 6/2019; Nota INL 413/21.

11 Disciplina del lavoro a tempo determinato, così come modificata dal D.L. 48/2023 convertito con modificazioni dalla l. 85/2023.

12 I vincoli previsti per i contratti a termine mirano alla tutela del lavoratore al fine della stabilizzazione lavorativa a tempo indeterminato. Se applicati alle attività stagionali, ontologicamente caratterizzate da interruzioni e riprese cicliche, ridurrebbero le possibilità di impiego e re-impiego dei lavoratori precedentemente assunti, con inevitabili effetti negativi sia per le aziende (es. perdita di *know-how* derivante dal personale formato nel tempo grazie alle assunzioni legate alle singole stagioni produttive) e sia per i lavoratori stagionali (es. perdita di un'opportunità di reddito derivante da un'attività lavorativa discontinua nell'arco dell'anno ma spesso costante nel tempo).

13 Art. 19, c. 2 D. Lgs.81/2015; Interpello MLPS 15/2016.

14 Art. 21 c. 01 D. Lgs. 81/2015.

15 Art. 21 c. 2 D. Lgs. 81/2015.

16 Art. 23 c. 2, lett.c D. Lgs 81/2015.

17 Art. 24, cc. 3 e 4 D. Lgs 81/2015.

18 I lavoratori assunti con contratto a termine non stagionale maturano il diritto di precedenza se l'attività lavo-

- matura a prescindere dalla durata del rapporto;
- è relativo alle nuove assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale, effettuate nei 12 mesi successivi alla scadenza dell'ultimo rapporto;
- può essere esercitato entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro stagionale e si estingue trascorso un anno dalla cessazione.

Resta fermo l'obbligo di richiamo per iscritto del diritto di precedenza nella lettera di assunzione¹⁹.

- f. È previsto l'esonero contributivo relativo alla **contribuzione aggiuntiva Naspi** dell'1,40 % (e del relativo contributo addizionale dello 0,5 % in caso di rinnovo)²⁰, applicata alla generalità dei rapporti di lavoro a termine, se il contratto è stipulato relativamente ad attività stagionali:
- individuate dal D.P.R. n. 1525/1963;
 - definite dagli avvisi comuni e dai

contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, e comunque fino al 31.12.2015;

- svolte, a partire dal 1° gennaio 2020, nel territorio della provincia di Bolzano²¹, delle attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative entro il 31 dicembre 2019.

In conclusione, propedeutica alla possibilità di ricorrere al contratto a termine per attività stagionale, "beneficiando" di tutte le deroghe previste che ne attribuiscono maggiore flessibilità, è la **corretta analisi** di quegli elementi che consentono di ascrivere la prestazione effettiva che in concreto dovrà svolgere la risorsa assunta relativamente ad un'attività stagionale, sia se di fonte legale e sia di fonte contrattuale.

rativa prestata si è protratta per almeno sei mesi (anche per successione di contratti), relativamente alle nuove assunzioni a tempo indeterminato nei successivi dodici mesi alla cessazione e per le medesime mansioni svolte nel rapporto a termine.

19 Si segnala da ultima, Cass. Ord. n. 9444 del 9 aprile 2024.

20 INPS, Circolare n. 91/2020.

21 Ulteriore ipotesi di esonero introdotta dalla l. 160/2019 che ha modificato art. 2 c. 29 lett. b -bis della l. n. 92/2012.

Il rinnovo del CCNL Terziario distribuzione e servizi Confcommercio

L'articolo esamina le novità normative ed economiche introdotte dall'ipotesi di accordo del 22 marzo 2024 e dal successivo accordo integrativo del 28 marzo 2024 nel settore Commercio.

 **Carla Napoletano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

L'ipotesi di accordo del CCNL Terziario distribuzione e servizi, sottoscritto in data 22/03/24 da CGIL CISL, UIL e, per la parte datoriale, da Confcommercio arriva finalmente a colmare oltre quattro anni di *vacatio* in un settore che interessa oltre 3 milioni di lavoratori. L'accordo ha validità dal 1° aprile 2023 al 31 marzo 2027 per la parte economica; mentre per la parte normativa è valido dal 1° aprile 2024 al 31 marzo 2027. Numerose sono le novità introdotte. Di certo quella più attesa dai lavoratori riguarda gli **aumenti dei minimi retributivi**. Tali aumenti saranno erogati in 5 *tranche* a partire dal 01/04/2024, andandosi ad aggiungere agli importi erogati ad aprile 2023, sulla base del Protocollo straordinario di settore del 12/12/2022, a titolo di acconto assorbibile da futuri aumenti contrattuali, per un totale complessivo di 6 *tranche*. Per i dettagli degli importi si rimanda alle tabelle contenute nel CCNL. Le Parti, inoltre, ad integrazione del su richiamato Pro-

tollo straordinario, hanno previsto l'erogazione a favore di tutti i lavoratori in forza alla data del 22/03/24 di un importo forfettario aggiuntivo *una tantum*. Tale importo, determinato in complessivi € 350,00 lordi e parametrato al IV livello, sarà erogato in due tranche uguali a luglio 2024 ed a luglio 2025, avendo cura di proporzionarlo all'effettivo servizio prestato nel periodo che va dal 1/1/22 al 31/3/23, nonché alle ore in caso di *part-time*. L'*una tantum* non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, ivi incluso il TFR. È da attenzionare la previsione dell'**art. 216**: infatti le Parti specificano che a fronte di aumenti di tabelle, gli scatti di anzianità nonché **gli aumenti di merito** concessi dalle aziende, **non possono essere assorbiti**. Bisognerà pertanto prestare particolare attenzione a tutte le situazioni in cui sono stati erogati superminimi, in quanto seppur precisato nell'accordo individuale che gli stessi sono da considerare come assorbibili da futuri

aumenti contrattuali, sarà veramente difficile svincolarli dal concetto di **aumento di merito riferito alle attitudini ed al rendimento del lavoratore**. L'art. 216 all'ultimo comma fa un **ulteriore precisazione**, e cioè che laddove siano stati erogati dalle aziende aumenti che non siano di merito e che non derivino da scatti di anzianità, gli stessi possono essere assorbiti in tutto o in parte sempreché la clausola di assorbimento sia stata prevista da eventuali accordi sindacali oppure, all'atto della concessione, sia stato espressamente stabilito che gli stessi vengono erogati a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali erogati dal 01/01/2022. Con l'accordo integrativo sottoscritto in data 28/03/24, le parti oltre a perfezionare la tabella relativa ai minimi retributivi, chiariscono che gli importi erogati in virtù del Protocollo straordinario di settore del 12/12/22 non possono essere assorbiti né dagli aumenti retributivi che saranno erogati da aprile 2024 a febbraio 2027, né tanto meno dagli importi *una tantum* che saranno erogati a luglio 2024 e luglio 2025.

Altra novità di rilievo riguarda la definizione delle **causali da apporre al contratto di lavoro a tempo determinato**. In particolare l'accordo prevede che a partire dal 01/04/24 il datore di lavoro che intenda stipulare, rinnovare o prorogare un contratto di lavoro a tempo determinato per una durata superiore ai 12 mesi dovrà necessariamente utilizzare una delle causali elencate nell'accordo stesso¹, **andando a det-**

tagliarle in maniera specifica. Poco chiaro è il livello di dettaglio che deve essere attribuito a talune causali, quali, ad esempio, quelle riferite alle festività natalizie e pasquali; in ogni caso non ci si potrà limitare ad una mera menzione della causale. Tali regole dovranno essere seguite anche nel caso di utilizzazione di somministrazione di manodopera. Inoltre, viene demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di: individuare ulteriori causali; concordare percorsi di stabilizzazione dei tempi determinati; verificare che le opportunità di lavoro nei casi previsti dal presente articolo possano anche essere finalizzate ad incrementare l'orario dei lavoratori a tempo parziale presenti nelle unità produttive; individuare manifestazioni/fiere/eventi rilevanti per il contesto territoriale tali da giustificare assunzioni di lavoratori nei periodi che vanno da sette giorni prima a sette giorni successivi lo svolgimento delle stesse manifestazioni/fiere/eventi.

Le parti, inoltre, prendono atto della possibilità che alcune attività pur non avendo il carattere della stagionalità, vengano svolte in determinate località a prevalente vocazione turistica con la conseguente necessità di gestire picchi di intensificazione del lavoro in determinati periodi dell'anno. In tale ipotesi viene previsto che i contratti a tempo determinato, conclusi per gestire tali situazioni, siano riconducibili a ragioni di **stagionalità** e, pertanto, esclusi da limitazioni quantitative e di durata del rapporto, non soggetti ad

1 Saldi, fiere, festività natalizie, festività pasquali, riduzione impatto ambientale, terziario avanzato, digitalizzazione, nuove aperture, incremento temporaneo.

intervalli temporali ed alla necessità di apporre causali. Le località a prevalente vocazione turistica, con le connesse attività e relativi periodi ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, saranno individuate con apposito accordo stipulato dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il CCNL.

Nell'accordo, poi, si pone attenzione alle nuove figure professionali esistenti, legate ad esempio al mondo delle ICT, della pubblicità, del marketing e della comunicazione, intervenendo sulla **classificazione del personale** ed inserendo i nuovi profili professionali. Viene ridotto da 15 a 5 giorni il **preavviso dovuto per la richiesta di congedi parentali**. Viene introdotta una specifica disciplina sui **congedi per don-**

ne vittime di violenza di genere. Per quanto riguarda il **finanziamento degli Enti bilaterali territoriali**, viene stabilito che il contributo a carico del datore di lavoro e del lavoratore debba essere versato per 14 mensilità. Sul fronte dell'**Assistenza sanitaria integrativa** viene previsto, a partire dal 01/04/25, un aumento di € 3,00 del contributo mensile a carico del datore da versare a favore del Fondo EST. Per i quadri, a partire dal 01/01/2025 è previsto un aumento di € 20,00 del contributo annuale a carico del datore di lavoro da versare a favore della Cassa Qu.A.S. (un ulteriore aumento di € 20,00 annue sarà previsto a partire dal 01/01/2026). Infine, con l'appendice all'accordo, viene recepito il Protocollo nazionale sul **Lavoro Agile** del 07/12/21.

Il tirocinio formativo extra curriculare nell'attuale quadro normativo e regolamentare

Nell'ambito delle politiche attive, anche all'interno dei percorsi "GOL", il tirocinio formativo riveste un ruolo di grande importanza e di reale opportunità sia per le Aziende, alla ricerca di specifiche attitudini, che per i Lavoratori che intendano aggiornare le loro competenze professionali al fine di garantirsi una migliore occupabilità.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Chiariamolo subito: **il tirocinio formativo non costituisce rapporto di lavoro subordinato** e per tale fattispecie lavorativa non è previsto il versamento di contribuzione previdenziale. L'assimilazione dell'indennità di partecipazione (ovvero del "rimborso spese") al reddito da lavoro dipendente con relativo medesimo trattamento fiscale non deve trarre in inganno le parti coinvolte nell'avvio e nella gestione del tirocinio (Soggetto promotore, Soggetto ospitante, tirocinante).

Fatta tale doverosa premessa, urge ugualmente evidenziare che la **disciplina del tirocinio**, ferme restando le linee guida nazionali adottate dalla Conferenza Stato / Regioni, **è demandata alle singole regioni** attesa la loro potestà in materia di formazione ex art. 117 Cost.

Nel presente articolo ci soffermeremo su quello che è il regolamento regionale della Campania (n. 4 del 7 maggio 2018 pubblicato sul BURC n. 33/2018). Ma cos'è un tirocinio extracurriculare e qual è, nell'intenzione del Legislatore, la sua finalità? Il tirocinio è una **misura formativa di politica attiva del lavoro** attraverso la quale si consente al tirocinante **l'acquisizione di competenze professionali idonee ad arricchire il proprio curriculum vitae migliorandone la "spendibilità" nel mercato del lavoro** e favorendone, conseguentemente, l'inserimento (ovvero il reinserimento) lavorativo. Proprio perché mirato anche all'ingresso lavorativo di soggetti espulsi dal mondo del lavoro (reinserimento) per l'avvio di un tirocinio non è previsto un limite massimo di età anagrafica fermo restando che

(ovviamente) il progetto formativo, che costituisce parte integrante del percorso di accrescimento, contenga un ampliamento delle competenze del tirocinante mirato ad una nuova occupazione non potendosi avviare un tirocinio nell'ambito di competenze che fanno già parte del bagaglio culturale del tirocinante stesso. **Progetto formativo**, che riveste un ruolo centrale ed imprescindibile andando a scandire e dettagliare le attività oggetto di formazione, predisposto dal **Soggetto promotore** che al fine di espletare tale ruolo deve essere autorizzato da norma nazionale ovvero accreditato. Va opportunamente ricordato che la nostra **Fondazione Consulenti per il Lavoro** è soggetto autorizzato ed accreditato al fine di legittimamente ricoprire il ruolo di Soggetto promotore.

Non tutti i datori di lavoro possono essere **Soggetti ospitanti** in quanto, oltre ai limiti numerici intesi quale soglia di tirocinanti accoglibili, è necessaria la sussistenza di determinate condizioni per avviare tirocini formativi e più precisamente:

- Essere in regola con la normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro D. Lgs. 81/2008;
- Essere in regola con la normativa in materia di occupazione dei soggetti diversamente abili l. 68/99
- Verificare eventuali cause ostative contenute nel regolamento regionale per aver effettuato, ad esempio, licenziamenti nei 12 mesi precedenti ovvero aver fatto ricorso ad ammortizzatori sociali per attività equivalenti a quelle oggetto di tirocinio.

Inoltre, come già accennato, l'avvio di tirocini è contingentato in base al numero di lavoratori dipendenti occupati dal Datore di lavoro.

Altra figura centrale nella gestione e nella disciplina del tirocinio è quella del **tutor** sia in riferimento al tutor "didattico" individuato dal Soggetto promotore che al tutor "on the job" individuato dal Soggetto ospitante. Infatti proprio per la finalità formativa e di arricchimento del curriculum del tirocinante i due tutor hanno il ruolo fondamentale di guidare il tirocinante nel percorso didattico e formativo teorico (**tutor del soggetto promotore**) armonizzando il percorso e intervenendo nel caso in cui il progetto formativo non venga adeguatamente rispettato sia di "addentrare" il tirocinante nel lavoro vero e proprio (**tutor del soggetto ospitante**) illustrando le mansioni da apprendere, le metodologie di lavoro, la tutela della salute e sicurezza, e, ove necessario, le modalità di lavoro in squadra con condivisione delle attività e l'opportuna sinergia per le operazioni da svolgere in sequenza e/o complementari fra di loro.

Ad attestare il percorso espletato è prevista una apposita "**certificazione delle competenze**" da rilasciare al termine del percorso di tirocinio proprio dietro opportuna scheda di valutazione ad opera dei tutor sia interno che esterno.

Terminato il percorso del tirocinio nulla vieta al Soggetto ospitante di avviare un vero e proprio contratto di lavoro subordinato magari, sussistendone i requisiti di legge, utilizzando la formula dell'apprendistato che potrebbe rappresentare un ulteriore accrescimento professionale per il Lavoratore andan-

do a completare un percorso iniziato, seppur diversamente, con il tirocinio.

Seppur forse ultroneo è opportuno evidenziare che il tirocinio deve rappresentare realmente un importante momento formativo con accompagnamento del tirocinante all'acquisizione di nuove competenze e nuove professionali. In caso contrario ci troveremo di fronte ad un **rapporto di lavoro subordinato mascherato da tirocinio** con tutte le conseguenze contrattuali, retributive, contributive e sanzionatorie del caso.

Anche in questo ambito il Consulente del lavoro può far valere le proprie capacità consulenziali e la propria esperienza invogliando i propri Clienti ad "investire" nella formazione e nella "costruzione" in casa di nuove professionalità. A tal fine il Consulente si può avvalere (anche) della **Fondazione Consulenti per il Lavoro**, quale Soggetto promotore, che consente la gestione del tirocinio, in tutte le sue fasi, mediante un apposito portale informatico completo e di facile utilizzo.

La revisione del programma GOL ed il ruolo dei servizi per il lavoro

La necessaria implementazione del programma GOL richiede di intervenire su tre linee tra loro collegate: il pieno coinvolgimento dei servizi per il lavoro, il rafforzamento nelle regioni con più disoccupati da seguire ed il ruolo degli enti di formazione.

 **Romano Benini**

ESPERTO PER IL PNRR DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO ED ESPERTO DEL MINISTRO DEL LAVORO

L'aumento dell'occupazione costituisce un obiettivo fondamentale di questo governo. Si tratta di una finalità che è sostenuta dall'aumento della domanda e dei fabbisogni professionali delle imprese italiane, ma che viene resa più difficile dal problema del disallineamento delle competenze, che riguarda circa il 48 per cento dei posti vacanti. Le due macrocategorie di riferimento per l'aumento dell'occupazione sono i giovani Neet, che non studiano e non lavorano, ed i disoccupati beneficiari della Naspi o di strumenti nuovi come il Supporto per la formazione ed il lavoro. La prima categoria coinvolge circa un milione ed ottocentomila giovani under 35 ed è sostenuta dal nuovo Piano nazionale giovani donne e lavoro, finanziato dal Fondo sociale europeo, che sta partendo in queste settimane con alcune novità importanti rispetto alla precedente Garanzia giovani, mentre la seconda coinvolge più di due milioni di disoccupati iscritti

al programma GOL, avviato due anni fa e sostenuto dal Pnrr. I dati del recente monitoraggio del programma GOL mostrano luci ed ombre di un programma che deve essere decisamente implementato e che sta avendo una fase di revisione.

Il Programma GOL ha una rinnovata dotazione finanziaria pari a 5,454 miliardi di euro (un miliardo in più rispetto alla dotazione ante riprogrammazione), mira a raggiungere 3 milioni di beneficiari (il 75% dei quali devono essere donne, disoccupati di lungo termine, persone con disabilità o persone di età compresa tra i 30 e i 55 anni) entro il 2025 e ad assicurare a 800.000 di loro un percorso formativo (300mila dei quali saranno in competenze digitali). Ad oggi le risorse ripartite alle regioni ammontano a un totale di 3,280 miliardi, corrispondenti agli 880 milioni del 2022, agli 1,2 miliardi del 2023 e agli ulteriori 1,2 miliardi già ripartiti sulle annualità 2024 e 2025.

Questi i numeri del monitoraggio del programma: alla data del 31 gennaio 2024 i presi in carico dal programma sono 2.070.745, di cui l'85,6% sono soggetti vulnerabili intesi come disoccupati di lunga durata, donne, giovani, percettori di sostegni al reddito. Delle persone che sono entrate nel sistema delle politiche attive del lavoro secondo le regole del Programma GOL, oltre la metà è inserita nel percorso 1, che identifica le persone più vicine al mercato del lavoro. Il resto si distribuisce tra il percorso 2 di Aggiornamento e il percorso 3 di Riqualificazione (rispettivamente 25,5% e 19,7%), mentre è pari al 3,5% la quota di coloro che necessitano di percorsi complessi di Lavoro ed inclusione (percorso 4). L'attivazione dei quattro percorsi di GOL in tutte le regioni dimostra che si sta raggiungendo l'obiettivo di garantire su tutto il territorio nazionale i livelli essenziali delle prestazioni.

Rispetto all'effettiva erogazione delle politiche previste dal programma, il 44% di coloro che hanno sottoscritto il patto hanno ricevuto almeno una politica tra l'orientamento specialistico e l'accompagnamento al lavoro e sono quindi divenuti beneficiari di una politica attiva. Invece, i beneficiari che sono stati avviati alla formazione sono circa 200mila. Di questi più di ottantamila hanno concluso il percorso di formazione. I beneficiari che hanno avuto un esito occupazionale positivo dopo aver iniziato le attività del programma sono il 54% per il percorso 1, il 43% per il percorso 2 e il 20% circa per i percorsi 3 e 4. Si tratta di una performance adeguata alla fase di avvio, ma che ora va rafforzata soprattutto nelle re-

gioni più in difficoltà, anche attraverso il rafforzamento dei centri per l'impiego ed un maggiore coinvolgimento dei servizi per il lavoro ed in generale della rete degli enti accreditati al lavoro ed alla formazione.

La necessità di portare il numero dei disoccupati in attività formativa dall'attuale 27 per cento ad almeno il 50% degli aventi diritto entro un biennio implica il pieno coinvolgimento della bilateralità, attualmente poco significativo, e degli enti formativi accreditati.

Il focus necessario per il Ministero del Lavoro riguarda tuttavia soprattutto le regioni che hanno il maggior carico di disoccupati sul programma GOL, tra le quali senza dubbio la regione che deve recuperare maggiormente per via del numero dei presi in carico è la Campania.

A marzo 2024 il totale di prese in carico in Campania è di poco superiore alle 310mila persone beneficiarie, un numero senz'altro significativo. È opportuno notare come le persone prese in carico in Campania si dividano piuttosto nettamente tra persone considerate occupabili (percorso 1 reinserimento lavorativo), che ammontano a più di centomila raggiunti, e persone il cui ritardo in termini di competenze è così significativo da necessitare di un percorso di riqualificazione professionale (percorso 3 reskilling), si tratta in questo caso di più di 110mila persone raggiunte dal programma e che richiedono un percorso impegnativo.

È evidente che, nonostante il rafforzamento dei centri per l'impiego in corso, la necessità per gli iscritti al Programma GOL di essere seguiti in

questi percorsi presuppone il pieno coinvolgimento della rete dei soggetti accreditati, sia per quanto riguarda il reinserimento al lavoro, che chiama i servizi per il lavoro ad una azione importante di supporto, che per quanto riguarda i percorsi di riqualificazione professionale, che coinvolgono anche quelle persone che hanno abbandonato gli studi e sono privi di qualifica e che devono rientrare nella funzione degli enti formativi accreditati. Il dato di 84mila nuovi occupati, ossia del 28 per cento rispetto al totale dei presi in carico del programma GOL, mostra l'esistenza anche in Campania di una interessante dinamica occupazionale, che richiede il rafforzamento della presenza della rete dei soggetti territoriali

ed un ruolo importante di regia attribuita alla Regione. Si tratta per più del 50 per cento dei casi di contratti a termine e diventa pertanto importante per la rete dei servizi per il lavoro la capacità di seguire questi disoccupati fino alla loro stabilizzazione. Dei raggiunti dal programma GOL, ossia i trecentodieci mila presi in carico, quelli che risultano correttamente come beneficiari, ossia che partecipano od hanno partecipato ad uno dei percorsi con esito positivo, sono però ancora circa un terzo sul totale. Serve in questi mesi un salto di qualità per raggiungere il livello medio richiesto alle regioni italiane e per questo motivo è opportuno il pieno coinvolgimento di tutti i soggetti della rete dei servizi per il lavoro.

Garanzia Occupabilità Dei Lavoratori (GOL) – Il ruolo di Fondazione Consulenti per il Lavoro

Il lavoro, si sa, non si crea per decreto. Noi Consulenti del Lavoro lo sappiamo bene. Il compito dello Stato è quello di creare le condizioni strutturali e normative favorevoli affinché gli attori del mercato del lavoro riescano ad incontrarsi ed a prosperare insieme. Nell'ambito della rivoluzione copernicana in atto delle politiche attive in Italia, la categoria dei Consulenti del Lavoro può dare sicuramente il suo fattivo contributo attraverso la sua Fondazione Consulenti per il Lavoro.

 **Fabio Iasevoli**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Con il **decreto MLPS del 5 novembre 2021**, viene adottato il programma GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori) in ossequio alle previsioni del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – NextGenerationItalia) e precisamente GOL costituisce parte del traguardo (milestone) della Missione M5 – Coesione e inclusione - che si propone di rafforzare le politiche attive del lavoro (componente C1, tipologia "riforma", intervento "1.1 Politiche attive del lavoro e formazione" M5C1 1.1)

Il programma è finalizzato a migliorare le *chances* di occupabilità dei lavoratori.

GOL prevede un **sistema di presa in carico unico dei disoccupati** e delle **persone in transizione occupazionale**.

Si ridefiniscono gli strumenti di presa in carico dei disoccupati con politiche attive che, a partire dalla profilazione della persona, permettano la costruzione di percorsi personalizzati di riqualificazione delle competenze e di accompagnamento al lavoro.

Il programma GOL ha una durata di 5 anni dal 2021 al 2025.

Sono stati stanziati inizialmente 4,4 miliardi di euro per attuarlo e successivamente, con decreto del MLPS del 24 agosto 2023 altri 1,2 miliardi di euro.

I beneficiari di GOL sono un gruppo molto ampio ed eterogeneo di lavoratori:

- **Beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro:** (art. 22 del D. Lgs. 150/2015, riduzione superiore al 50 per cento

dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di dodici mesi);

- **Beneficiari di ammortizzatori sociali**, di **NASPI**, di **DIS-COLL**, e percettori RDC;
- Lavoratori fragili o vulnerabili, indipendentemente dalla presenza di un sostegno al reddito, giovani **NEET** (meno di 30 anni), **donne** in condizioni di svantaggio, persone con **disabilità, over 55 anni**;
- Altri disoccupati con minori *chances* occupazionali, indipendentemente dalla presenza di un sostegno al reddito: disoccupati di lunga durata (**in cerca di occupazione da almeno sei mesi**), **giovani e donne, anche non in condizioni fragilità**;
- lavoratori autonomi che cessano l'attività o con redditi molto bassi (**working poor**).

A ciascun candidato verrà attribuito un percorso.

Il percorso deve rispondere a principi di appropriatezza e va individuato in esito ad un processo di valutazione e **assessment** del beneficiario, volto ad individuare il suo posizionamento nel mercato del lavoro e gli specifici bisogni — in particolare in termini di competenze — e i conseguenti sostegni che ne permettano un incremento dell'occupabilità.

Il percorso che verrà attribuito al candidato — che costituirà la parte centrale del **Patto di Servizio Personalizzato (PSP)** — è l'esito di un colloquio tra l'interessato e l'operatore del Centro per l'impiego. Quest'ultimo, assistito da opportuni strumenti e/o metodologie di natura quantitativa e qualitativa attribuisce al candidato uno dei seguenti percorsi:

1. **Reinserimento lavorativo**: soggetti più vicini al mercato del lavoro; servizi di orientamento e intermediazione per l'accompagnamento al lavoro;
 2. **Aggiornamento (*upskilling*)**: soggetti lontani dal mercato, ma comunque con competenze spendibili; interventi formativi richiesti prevalentemente di breve durata e dal contenuto professionalizzante;
 3. **Riqualificazione (*reskilling*)**: soggetti più lontani dal mercato e con competenze non adeguate ai fabbisogni richiesti; formazione professionalizzante più approfondita, generalmente caratterizzata da un innalzamento del livello di qualificazione/EQF rispetto al livello di istruzione;
 4. **Lavoro e inclusione**: bisogni complessi, in presenza di ostacoli e barriere che vanno oltre la dimensione lavorativa; oltre ai servizi precedenti si prevede l'attivazione della rete dei servizi territoriali (educativi, sociali, socio-sanitari, di conciliazione);
 5. **Ricollocazione collettiva**: valutazione delle *chances* occupazionali sulla base della specifica situazione aziendale di crisi, della professionalità e del contesto territoriale per individuare soluzioni idonee.
- Nel quadro delle politiche attive che i servizi per il lavoro possono proporre successivamente all'orientamento di base che comprende la fase di *assessment* e quindi inserite all'interno del PSP, è possibile attivare i seguenti interventi: **orientamento specialistico**; **accompagnamento al lavoro**; attivazione del tirocinio; avviamento a

formazione; gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione vita lavoro; attività di supporto all'autoimpiego, al lavoro autonomo e all'autoimprenditoria. Il mix di politiche che va a comporre il PSP risponde al principio di personalizzazione degli interventi e pertanto ciascun beneficiario di GOL può ricevere uno o più tra i servizi sopra descritti all'interno del proprio percorso.

L'associazione tra il Beneficiario del programma, la politica erogata ed il soggetto realizzatore è effettuata dall'operatore del Centro per l'Impiego, nell'ambito delle attività di *assessment* ed accompagnamento al programma, sulla base delle scelte espresse dal Beneficiario stesso.

Le attività, ad esempio, di **orientamento specialistico** ed **accompagnamen-**

to al lavoro, a seguito di stipula del PSP presso il Centro per l'Impiego, se scelte, possono essere condotte dalle **sedi operative accreditate della Fondazione Consulenti per il Lavoro presso la regione Campania** che alla data odierna risultano essere due: **Avellino (AV) - Via Salvatore Moccia n. 100** e **Casalnuovo di Napoli (NA) - Via Benevento n. 119-121**¹. La conduzione di tali attività da parte degli operatori delle sedi consente la realizzazione delle doti previste dalla regione Campania per le attività a processo (come l'orientamento specialistico) e a risultato (come l'accompagnamento al lavoro).

Non si registrano, al momento, incentivi per le aziende derivanti dall'assunzione di personale dal programma GOL.

1 Fonte: CARTA DEI SERVIZI FONDAZIONE CONSULENTI PER IL LAVORO Versione 22/12/2023.

Jobs Act e Corte costituzionale: è legittima la tutela indennitaria nei licenziamenti collettivi

Il presente contributo mette in evidenza le argomentazioni della recente sentenza della Corte Costituzionale (n. 7 del 22 gennaio 2024) che ha dichiarato infondate le questioni di legittimità sollevate sul regime sanzionatorio dei licenziamenti collettivi nel caso di violazione dei criteri di scelta, statuito dal legislatore del Jobs Act (v. artt. 3, c. 1, e 10 del D. Lgs. 23/2015) che prevede, in favore dei lavoratori assunti dal 7 marzo 2015, una tutela economica in luogo di quella reintegratoria riconosciuta, invece, ai lavoratori già in forza alla predetta data.

 **Giuseppe Gentile**

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

Le questioni poste alla Consulta

Nel breve volgere di pochi mesi dall'inizio del 2024, la Corte costituzionale è intervenuta sulla disciplina dei licenziamenti con ben tre pronunce, a riprova della grande instabilità sistematica della complessa materia a quasi dieci anni, oramai, dalla riforma del *Jobs Act*. La sentenza in commento trae origine da una ordinanza di rimessione della Corte di Appello di Napoli (n. 72/2023) che sollevava dubbi di legittimità costituzionale in ordine alla disciplina dei *licenziamenti collettivi* di cui all'art. 10, D. Lgs. n. 23/2015 (c.d. "contratto a

tutele crescenti"), nel punto in cui, per i dipendenti assunti dal 7 marzo 2015 (entrata in vigore del decreto), prevede — attraverso il richiamo all'art. 3, c. 1, dello stesso D. Lgs. — che, anche in caso di *violazione dei criteri di scelta* dei lavoratori da licenziare di cui all'art. 5, l. n. 223/1991 (oltre che di violazione della procedura richiamata all'art. 4, comma 12, della stessa legge), il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un *mero indennizzo economico*¹.

Le questioni sono sorte nell'ambito di

1 L'art. 3, comma 1, cit. dispone che "il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità".

un giudizio di appello avente ad oggetto l'impugnazione di un licenziamento collettivo intimato ad una lavoratrice assunta e licenziata dopo l'entrata in vigore del D. Lgs. 23/2015, ritenuto illegittimo per violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5, c. 1, della l. 223/91.

Le censure di illegittimità costituzionale avanzate dalla Corte di Appello di Napoli si sono concentrate sulla eliminazione della tutela reintegratoria nel posto di lavoro, che, invece, permane per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, ove destinatari dello stesso licenziamento collettivo illegittimo. In specie, la Corte d'Appello ha censurato l'eliminazione della reintegrazione:

- a. perché dettata dal legislatore delegato in assenza di una specifica delega (c.d. "eccesso di delega"): nella misura in cui l'art. 1, c. 7, della l. 183/2014 aveva autorizzato il Governo ad intervenire con un decreto legislativo in materia di *licenziamenti economici* che, per la Corte remittente, sarebbero, unicamente, quelli *individuali*;
- b. in quanto determina una disciplina ingiustificatamente e irragionevolmente differenziata, in riferimento allo stesso licenziamento collettivo, tra lavoratori "giovani" (assunti dal 7 marzo 2015) e quelli "anziani" (assunti prima di tale data), che in-

vece conservano la reintegrazione nel posto di lavoro in relazione alla medesima fattispecie di violazione dei criteri di scelta²;

- c. infine, perché, comunque, il solo indennizzo forfettizzato (con importo non superiore a un tetto massimo), senza la reintegrazione, non costituisce in sé una sanzione efficace ed adeguata, né sufficientemente dissuasiva dei licenziamenti illegittimi.

La decisione: non è illegittima la disciplina del Jobs Act in ordine ai licenziamenti collettivi

La Corte costituzionale ha respinto le questioni di incostituzionalità sollevate dalla Corte d'Appello di Napoli, fornendo le seguenti motivazioni.

Quanto al primo motivo, la Consulta — dopo aver ampiamente esplorato i lavori parlamentari propedeutici all'approvazione della legge delega³ — ha concluso che l'accezione «licenziamenti economici», in quanto non appartenente al lessico giuridico in senso stretto, può essere adoperata in maniera onnicomprensiva e in senso a-tecnico: per la sua intrinseca ambiguità, il sintagma può riferirsi, nel linguaggio comune, ai licenziamenti per motivi economici, come tali sia individuali (per giustificato motivo oggettivo), sia collettivi (per riduzione di personale).

2 Secondo i Giudici napoletani, in presenza di una identica violazione che determina l'illegittima perdita del posto di lavoro, un trattamento differenziato, che in una prospettiva individuale può ritenersi giustificato in ragione del "fluire del tempo", darebbe luogo invece ad una irragionevole disparità di tutela all'interno di una procedura collettiva, divenendo un fattore disarmonico e penalizzante nella comparazione, e persino di condizionamento, rispetto all'esigenza di imparzialità che connota la scelta.

3 La Corte ricostruisce l'iter parlamentare per evidenziare come, sebbene la strategia complessiva perseguita per riformare la disciplina *de qua* toccasse, inizialmente, solo i licenziamenti individuali, a seguito dei vari emendamenti l'approvazione della delega è intervenuta con una, pur sintetica, puntualizzazione, che assumeva che nei licenziamenti economici rientrassero anche quelli collettivi.

In ordine al secondo rilievo, riguardante la denuncia di una “irragionevole disparità di tutela” tra chi è stato assunto entro il 6 marzo 2015 (reintegra nel posto di lavoro e indennità calmierata) e chi a partire dal giorno dopo (mera tutela indennitaria), la Corte costituzionale, richiamando propri precedenti⁴, ritiene non ravvisabile alcun profilo di manifesta irragionevolezza o arbitrarietà del diverso trattamento sanzionatorio previsto. Nella successione delle leggi nel tempo è possibile, nei limiti della coerenza di sistema e della proporzionalità rispetto alla finalità perseguita, che permanga una differenziazione di disciplina *ratione temporis*: è, cioè, “possibile applicare un regime sanzionatorio diverso, ove tale diversificazione soddisfi un criterio di razionalità” che, comunque, la Corte rinviene nella disciplina delle tutele crescenti.

Infine, anche sull’ultimo profilo di censura, la Consulta considera “costituzionale” il valore dell’indennizzo delle 24 mensilità, a maggior ragione dopo che il D.L. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità) lo ha elevato a 36 mensilità⁵, precisando che tale ammontare non si pone in contrasto “con il canone di necessario adeguamento del risarcimento, che

richiede che il ristoro sia tale da realizzare un adeguato contemperamento degli interessi in conflitto”⁶.

Brevi considerazioni conclusive

Con la sentenza n. 7/2024, la Consulta riesce ad arrestare i dubbi di legittimità costituzionale sulla disciplina dei licenziamenti collettivi di cui al D. Lgs. 23/2015, ampliando un iter argomentativo iniziato con la già citata decisione 196/2018, e poi proseguito con le pronunce nn. 22 e 44 del 2024.

Il segnale più efficace, ad avviso di chi scrive, è rinvenibile nella rinnovata combinazione sussumibile delle due alterne tutele (ripristinativa e indennitaria): anche nella disciplina del Jobs Act, al pari dell’art. 18 stat. lav., si può ritenere che, al di fuori delle eccezioni tracciate dal legislatore, la *tutela indennitaria* assume una funzione ristoratrice equipollente alla *tutela ripristinativa*, anche per via della possibilità (ri)accordata al Giudice del lavoro (dalla sentenza della Corte costituzionale n. 196/2018 cit.) di integrare l’indennità risarcitoria, predeterminata sulla base del criterio dell’anzianità aziendale, con precise motivazioni, ed entro il tetto massimo previsto. D’altronde, l’adeguatezza e la dissua-

4 Sulla ragionevolezza del criterio di applicazione temporale del regime introdotto dal D. Lgs. 23/2015 ai soli lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, la Corte si era già pronunciata con riferimento ai licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ritenendo non fondata l’analoga censura di violazione dell’art. 3 Cost. (cfr. sentenza n. 194/2018).

5 Va ricordato che il valore dell’indennizzo — pari a 2 mensilità all’anno partendo da una base di 6 fino a 36, strettamente correlate all’anzianità aziendale e calcolate sulla base dell’ultima retribuzione utile ai fini del computo del TFR — è eventualmente integrabile dal Giudice, entro il tetto massimo, in perfetto allineamento con quello previsto per i licenziamenti individuali dopo l’intervento della Consulta con la sentenza n. 196/2018.

6 Del resto, chiarisce la Consulta, che il limite massimo (24 mensilità elevate a 36) costituisca un importo adeguato emerge anche dalla comparazione con l’indennità sostitutiva della reintegrazione (previsto tanto dall’art. 18, comma 3, stat. lav. quanto dall’art. 2, c. 3, del D. Lgs. 23/2015), stante che l’ammontare di tale indennità, introdotta come un equivalente sostitutivo della reintegrazione, è pari a 15 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto.

sività della normativa di contrasto dei licenziamenti illegittimi (individuali e collettivi) deve essere valutata con riferimento alla disciplina complessiva, che si compone della tutela reintegratoria e di quella solo indennitaria secondo un criterio di gradualità e proporzionalità.

Si può concludere ribadendo l'accorto appello al legislatore affinché ponga

rimedio alle criticità della complessa disciplina dei licenziamenti, afflitta da una stratificazione normativa del tutto illogica. L'intera materia necessita di un riassetto sistematico che garantisca la funzione dissuasiva del regime sanzionatorio ma anche quella ragionevole certezza del diritto circa i distinti criteri applicabili ai diversi datori di lavoro e situazioni oggettive.

La Corte Costituzionale continua a ridisegnare le tutele economiche per il licenziamento individuale ingiustificato nel “Jobs Act”, e oltre

Nel solco delle critiche, che di continuo, vengono sollevate nei confronti del contratto a tutele crescenti si è inserita l'ennesima pronuncia della Corte Costituzionale che, con la sentenza numero 22 del 2024, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 2, primo c., del D. Lgs. 23/2015, riguardo al termine “espressamente”, permettendo così il reintegro nel posto di lavoro dei lavoratori licenziati ed eliminando così i limiti sui nuovi assunti, con il contratto a tutele crescenti, introdotto dallo stesso decreto.

 **Pierluigi Lanzarotti**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

A quasi dieci anni dall'effettiva entrata in vigore del job act si può, più che ragionevolmente, fare un bilancio della sua efficacia ed attualità con particolare riferimento al tema che, sin dal suo esordio, è apparso più divisivo e che ha registrato la massima attenzione della politica e degli organi di informazione, ovvero quello relativo alle modifiche del regime delle tutele per i lavoratori vittime di licenziamenti illegittimi, e sul quale non si può non tener conto dell'azione “demolitoria” che si è venuta a determinare con le

pronunce della Corte Costituzionale intervenute, nel corso di questi anni, sul quadro giuridico derivante dal Jobs act e dalla riforma Fornero del 2012. Quasi da subito, ma con maggiore incisività a decorre dal 2018, svariate sentenze della **Corte Costituzionale** sono intervenute censurando le soluzioni prospettate dal combinato disposto delle due riforme. Per economia dell'articolo, si segnalano le più significative. Dapprima, **la sentenza 194/2018**¹ che, di fatto, ha smontato il sistema delle tutele cre-

1 Corte Costituzionale, sentenza 8 novembre 2018 n. 194.

scenti, contestando il criterio di indennizzo meccanico calcolato in ragione di 2 mensilità per ogni anno di anzianità, fino al massimo di 24 mensilità, pregiudicando, così, ogni possibilità di intervento e valutazione del giudice nella determinazione dell'indennizzo, il quale potrà tener conto solo di criteri quali il **numero complessivo dei dipendenti**, le **dimensioni dell'attività economica**, il **comportamento** e le **condizioni delle parti**. Lo stesso ragionamento ha poi guidato la Corte a censurare, nel 2020, **con la sentenza n. 150²**, il meccanismo di indennizzo in caso di vizi formali e procedurali, calcolato in ragione di una mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio. Successivamente nel 2021, **con la sentenza n. 59³**, la Corte Costituzionale dichiarò l'incostituzionalità dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, così come modificato dalla legge Fornero (92/2012), nella parte in cui prevede che il giudice, una volta accertata la manifesta insussistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, **poteva facoltativamente e non obbligatoriamente applicare la tutela reintegratoria**.

Ed ancora con **la sentenza 183/2022⁴** — la Corte Costituzionale, pur non ravvisando una violazione dei principi costituzionali della disciplina in materia di indennità prevista dal Jobs

Act per i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese, rivolse un monito al legislatore ad intervenire con urgenza in questa materia, invitandolo a predisporre tutele adeguate per i lavoratori, affermando che «un'indennità costretta entro l'esiguo divario tra un minimo di tre e un massimo di sei mensilità vanificava, palesemente, l'esigenza di adeguarne l'importo alla specificità di ogni singola vicenda» e non rappresentava un rimedio congruo e coerente con i requisiti di adeguatezza e dissuasività affermati nelle precedenti citate sentenze⁵.

L'ultima in ordine di tempo, ma non meno incisiva delle altre, è **la sentenza numero 22 del 2024⁶** con cui, la Consulta, in una continua opera di rivisitazione dei contenuti delle singole norme, ha cancellato l'avverbio **“espressamente”** dal testo normativo⁷, che limitava la nullità dei licenziamenti con la conseguente reintegra nel posto di lavoro ai soli recessi ove il requisito era indicato, appunto, **“espressamente”** dalla norma come nel caso, ad esempio, del licenziamento della lavoratrice durante il “periodo protetto” della gravidanza e fino ad un anno dalla nascita del bambino. La decisione della Corte Costituzionale è stata preceduta, però, da un'analisi della Cassazione⁸, che ha contestato il decreto legislativo del 2015 per violazione dell'articolo 76 della Costi-

2 Corte Costituzionale, sentenza n. 150 del 24 giugno 2020.

3 Corte costituzionale, sentenza 1° aprile 2021 n. 59.

4 Sentenza della Corte costituzionale del 22 luglio 2022 n. 183.

5 N. 194/2018 e n. 150/2020.

6 Corte costituzionale, sentenza 22 febbraio 2024 n. 22.

7 Art. 2, primo comma, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n.23.

8 Ordinanza del 7 aprile 2023 (reg. ord. n. 83 del 2023) la Corte di Cassazione.

tuzione, che regola l'attuazione delle leggi delega. Secondo la Cassazione, il Governo ha abusato della delega, limitando la tutela del reintegro solo ai casi di nullità *espressamente* previsti dalla legge anziché seguirne le indicazioni più ampie stabilite dal Parlamento. Il Jobs Act, infatti, distingue, o meglio distingueva, solo, tra licenziamenti per motivi economici (che escludono tassativamente la reintegra), e licenziamenti nulli, per i quali invece si può imporre il rientro del dipendente.

Le conseguenze di quest'ultima decisione sono evidenti: vi è un, ulteriore, ampliamento dell'ambito applicativo del rimedio reintegratorio ed è difficile negare che l'attuale quadro normativo, in materia di licenziamenti, così come risultante dalla stratificazione degli interventi legislativi e, soprattutto, dai continui interventi delle Corti, si presenti, ormai, come disarmonico, e che tutto questo generi, inevitabilmente, non poche difficoltà applicative è un quadro giuridico caratterizzato dall'incertezza totale.

Lavoratori assunti in piccole imprese prima del 7 marzo 2015 e “tutele crescenti”: la sentenza n. 44/2024 della Corte Costituzionale

I Giudici della Consulta si sono recentemente espressi sulla legittimità costituzionale dell'art. 1 c. 3 del D. Lgs. 23/2015, che estende l'applicazione delle disposizioni relative ai contratti a “tutele crescenti” anche ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 da aziende che a tale data risultavano essere sotto i 15 dipendenti

 **Ettore Franzoni**

CONSULENTE DEL LAVORO ISCRITTO ALL'ORDINE DI NAPOLI

Il ruolo della Giurisprudenza di legittimità nell'ambito della disciplina dei rapporti di lavoro rappresenta un punto fermo a cui datori di lavoro, lavoratori e professionisti devono necessariamente guardare con interesse e costanza. Laddove la legge è impossibilitata ad intervenire direttamente, con specifico riferimento alle variegata e disparate casistiche che si verificano a cadenza quotidiana, sono i giudici che, attraverso la loro attività interpretativa, orientano nell'applicazione concreta della normativa in materia di lavoro. In questo contesto, non può passare inosservata la recente **sentenza n. 44 della Corte Costituzionale**, depositata

il giorno 19 marzo 2024, con la quale sono stati ribaditi fondamentali concetti in termini di applicabilità delle c.d. tutele crescenti nel campo dei **licenziamenti per GMO**, con particolare riferimento al collegamento tra data di assunzione dei lavoratori e dimensioni aziendali¹.

La Consulta è stata chiamata in causa dalla sezione lavoro del Tribunale di Lecce, in riferimento all'esame di un'impugnazione avverso un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, comminato secondo le norme previste per i contratti a tutele crescenti, ad un lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato prima del 7 marzo 2015.

¹ Rif. art. 1, D.Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015.

Nel caso di specie, il Giudice di merito, investito della decisione, rilevava dagli atti che il datore di lavoro aveva raggiunto il requisito dimensionale previsto per l'applicazione delle c.d. tutele crescenti **in data successiva al 7 marzo 2015**, dunque successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro, mantenendosi a tale livello anche al momento del licenziamento e che lo stesso, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 1, comma 3, del D.lgs. n. 23 del 2015², aveva comunque proceduto ad intimare il licenziamento per GMO secondo le regole dettate dalla menzionata normativa.

Proprio la suddetta disposizione è stata oggetto del dubbio di costituzionalità portato all'attenzione della Consulta. Stando alla lettura proposta dal Giudice *a quo*, il legislatore, al momento della scrittura del sopra menzionato comma 3, avrebbe **superato i confini previsti dalla legge delega n. 183 del 2014**, che delimitava il raggio di azione all'interno del quale operare, nella definizione della "novella disciplina", relativa ai contratti di lavoro a tempo indeterminato; all'art. 1, comma 7, lettera c); infatti, nella delega si prevedeva espressamente di ridisegnare la legislazione, al momento vigente, per le **nuove assunzioni**³, senza menzionare i rapporti

già in essere che, nella sostanza, sono stati invece compresi nel campo di azione della nuova disciplina sui licenziamenti. Quanto esposto rappresenterebbe una violazione degli artt. 76⁴ e 77 comma 1⁵ della Costituzione, fattore che comporterebbe **l'incostituzionalità dell'art. 1 comma 3 del D.lgs. n. 23 del 2015** e, dunque, il mantenimento da parte dei lavoratori in servizio al 7 marzo 2015 della **tutela reintegratoria ex art. 18 statuto dei lavoratori**, ove mai rientrassero in tale disciplina, anche in caso di superamento dei limiti dimensionali dopo tale data.

La Corte Costituzionale, sul punto, si è pronunciata ritenendo la questione di legittimità **non fondata**, considerando dunque quanto previsto dal legislatore in materia di applicabilità delle c.d. tutele crescenti completamente in linea con la delega ricevuta.

Le motivazioni di tale decisione muovono dall'assunto secondo cui la norma esaminata non ha condotto ad un trattamento *in peius* dei lavoratori assunti dalle aziende sotto i 15 dipendenti prima del 7 marzo 2015, in quanto agli stessi già **non veniva applicata la tutela reintegratoria** a causa dell'assenza del requisito occupazionale previsto dall'art. 18 c. 8 e 9 dello Statuto dei Lavoratori, con la diretta conse-

2 "Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto".

3 "Previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento".

4 "L'esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al Governo se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti".

5 "Il Governo non può, senza delegazione delle Camere, emanare decreti che abbiano valore di legge ordinaria".

guenza dell'applicazione della sola la tutela indennitaria prevista dalla legge n. 604 del 1966.

I Giudici di Legittimità, inoltre, sottolineano come la tutela prevista dal D.Lgs. n. 23/2015 sia comunque **più favorevole** rispetto a quanto previsto, in precedenza, dalla già menzionata legge n. 604 del 1966, la quale prevedeva per i lavoratori, in questa casistica, esclusivamente **la tutela indennitaria**. Oltre a quanto già esposto, la Corte ha altresì rilevato che la *ratio* della norma risulta in linea con la legge delega anche sotto il profilo dello **scopo sociale**, rinvenuto nell'obiettivo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro, incentivando il datore di lavoro

a porre in essere assunzioni senza il timore di eventuali futuri rischi, al crescere della dimensione aziendale, di condanne per reintegra piena, in luogo di quella più attenuata, così come prevista dalla norma in esame⁶.

In conclusione, nulla è mutato rispetto alla disciplina già nota; tuttavia, è interessante come la vicenda esposta rappresenti la chiara dimostrazione di come la materia dei licenziamenti sia costantemente attenzionata della giurisprudenza a tutti i livelli, la quale attraverso l'attività interpretativa operata dai giudici può portare ad evoluzioni e novità la cui conoscenza, per gli addetti ai lavori, è certamente fondamentale.

⁶ Rif. Corte Cost., Sent. n. 44/2024, punto 11.

Rilevazione presenze con dati biometrici

L'articolo esamina il Provvedimento del Garante n. 9995680 del 22 febbraio 2024 e le relative implicazioni.

 **Ivo Amodio**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La rilevazione delle presenze rappresenta una necessità primaria per il monitoraggio della durata della prestazione lavorativa e, di conseguenza, della retribuzione dovuta al lavoratore. Negli anni abbiamo potuto osservare una costante evoluzione dei sistemi di rilevazione delle presenze, partendo dalle registrazioni manuali, al successivo sistema di timbratura meccanica della scheda (cartellino), alla timbratura elettronica (badge), etc.

Attraverso lo sviluppo di questi sistemi, si sono semplificati i processi di verifica delle presenze e sono state fornite maggiori garanzie sulla attendibilità dei dati rilevati, talvolta, in precedenza, oggetto di manipolazione.

Con l'avvento delle nuove tecnologie, tecnicamente, la rilevazione delle presenze può avvenire mediante l'acquisizione dei dati biometrici.

Tuttavia, il trattamento dei dati biometrici accende il problema della sicurezza dei dati personali e della legittimità di utilizzo di tali strumenti sul luogo di lavoro.

Alcune decisioni rese di recente del

Garante per la privacy, da ultimo il **Provvedimento n. 9995680 del 22 febbraio 2024**, sanciscono, specialmente con il **riconoscimento facciale** e altre forme di **biometria, la violazione della privacy e alla protezione dei diritti individuali**.

I dati biometrici sono considerati particolarmente sensibili e, di conseguenza, sono inclusi dal GDPR nella categoria dei dati particolari. Questa categoria include dati che rivelano l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, l'appartenenza sindacale, i dati genetici, i dati biometrici per identificare in modo univoco una persona, i dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona.

Nel Provvedimento in esame, si rileva quanto, nel contesto lavorativo, sia fondamentale il rispetto delle disposizioni del GDPR e dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali per garantire che i dati dei dipendenti siano trattati in modo trasparente, lecito e sicuro, compreso l'obbligo di infor-

mare i dipendenti su come i loro dati vengono utilizzati, l'obbligo di ottenere il loro consenso quando necessario, proteggere i dati da accessi non autorizzati e garantire la sicurezza delle informazioni personali.

Sempre riguardo la sicurezza e la protezione dei dati biometrici, il GDPR impone l'adozione di misure tecniche e organizzative adeguate a prevenire l'accesso non autorizzato, l'alterazione, la divulgazione o la loro distruzione.

Il documento del Garante *de quo* stabilisce che **l'introduzione di un sistema di timbratura con terminale biometrico** con lo scopo di registrare l'accesso e la presenza in azienda di dipendenti e collaboratori, **non rappresentando di per sé una valida base giuridica, è illegittimo.**

Nel dettaglio, con il provvedimento n. 9995680 vengono sanzionate cinque società, impegnate a vario titolo presso lo stesso sito di smaltimento dei rifiuti, per aver fatto ricorso a sistemi di rilevazione delle presenze mediante l'utilizzo di dati biometrici attraverso il ricorso a sistemi di riconoscimento facciale.

Il Garante **non ha ritenuto valide** le motivazioni rese a difesa delle memorie di parte, fondate sulla necessità di **fronteggiare l'aggravamento del fenomeno dell'assenteismo**, segnatamente accompagnato da timbrature fraudolente che attestavano la presenza in servizio di dipendenti che, in realtà, non prestavano regolarmente la loro prestazione, in ragione anche dell'applicazione della clausola sociale, so-

stanziata dall'art. 6 del CCNL Igiene Ambientale.

In più, il Garante ha rilevato la **manca- ta adozione di** adeguate misure tecniche e di sicurezza dei dati, la **manca- ta designazione dei responsabili del trattamento**, nonché il **mancato censimento nel registro dei trattamenti dei dati biometrici.**

In via ulteriore, le aziende non avevano fornito un'informativa chiara e dettagliata ai lavoratori, né avevano effettuato la **valutazione d'impatto** (DPIA) prevista dalla normativa privacy per l'utilizzo di tali strumenti, previsti dall'art. 35 del Regolamento che prevede l'obbligo della DPIA in ordine ai trattamenti che prevedono "l'uso di nuove tecnologie, considerati la natura, l'oggetto, il contesto e le finalità del trattamento, tali da presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche".

In base al Regolamento¹, il datore di lavoro è tenuto ad applicare i principi generali del trattamento, in particolare quelli di liceità, correttezza e trasparenza, minimizzazione, integrità e riservatezza dei dati. L'utilizzo del dato biometrico nel contesto dell'ordinaria gestione del rapporto di lavoro, all'interno della quale deve intendersi l'attività di rilevazione delle presenze, non è conforme ai principi di minimizzazione e proporzionalità del trattamento e in tali ipotesi, esposta alle conseguenze sanzionatorie di carattere pecuniario, oltre alla rimozione degli strumenti di rilevazione delle presenze e alla distruzione dei dati biometrici indebitamente acquisiti.

1 Art. 5, par. 1, lett. a), c) e f).

Quindi, dalla decisione del Garante, emerge che il riconoscimento biometrico **per controllare le presenze sul posto di lavoro o per la registrazione dell'accesso dei dipendenti** è un trattamento illegittimo di dati, privo di valida base giuridica e contrario ai principi di liceità, necessità e proporzionalità.

A tal proposito è bene ricordare che il GDPR vigente, in relazione al quadro normativo relativo ai dati biometrici, ha disposto il divieto generale di trattamento degli stessi dati, fatte salva la possibilità di trattare tali dati quando ciò è necessario per adempiere agli obblighi o esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale, nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri o da un contratto collettivo ai sensi del diritto degli Stati membri,

in presenza di idonee garanzie a tutela dei diritti fondamentali.

In conclusione, alla luce del provvedimento esaminato, il trattamento di dati biometrici, per poter essere applicato, deve trovare il proprio fondamento in una valutazione preventiva circa l'esistenza di sistemi, dispositivi e misure di sicurezza meno invasivi e tale trattamento deve avere le caratteristiche giuridiche richieste dalla disciplina sulla protezione dei dati personali anche dal punto di vista della proporzionalità rispetto alle finalità da perseguire².

Conseguentemente, si può affermare che, **nell'ambito dei rapporti di lavoro, il riconoscimento facciale, i sistemi di body scanner e altre tipologie di scansione per l'identificazione univoca della persona, non siano "ancora" consentiti, neppure in presenza del consenso del lavoratore.**

² Art. 9, par. 2, lett. b del Regolamento.

eLaborHub **PLUS**

Il service paghe
dedicato ai
Professionisti
del Lavoro

eLaborHub PLUS è il service paghe che unisce le funzionalità di un software paghe di ultima generazione e l'esperienza pluriennale nell'elaborazione massiva delle paghe.



COME FUNZIONA

Un servizio chiavi in mano con canone annuale che include:

- + Software paghe **eLaborHub**
- + Elaborazione paghe mensile
- + Portale Azienda, dove le aziende possono visualizzare i documenti messi a disposizione dal Professionista e compilare il foglio presenze
- + Portale Dipendente (in versione sia web che mobile) per comunicazioni e interazioni tra azienda e dipendente.

**SCOPRI L'OFFERTA ESCLUSIVA DEDICATA AGLI ISCRITTI
AL CPO DI NAPOLI**

Valida per gli ordini sottoscritti entro il 31 maggio 2024



FISCO E TRIBUTI



n. 05 - MAGGIO 2024

NEWSLETTER

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

La nomina dell'organo di controllo o del revisore: i limiti dimensionali imposti dall'art. 2477 c.c. ed il calcolo della media dei dipendenti

L'articolo, dopo una disamina sull'obbligo di nomina dell'organo di controllo o del revisore e sulle possibili alternative offerte alle società a responsabilità limitata, analizza i limiti dimensionali ex art. 2477 c.c. con particolare riguardo al calcolo della media dei dipendenti.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

L'attuale formulazione dell'art. 2477 c.c., dopo le numerose modifiche correttive con particolare riguardo all'obbligatorietà della nomina dell'organo di controllo o del revisore nelle società a responsabilità limitata, consente, al superamento dei limiti indicati al comma 2¹ di nominare alternativamente:

- un sindaco unico o un collegio sindacale, cui affidare anche la revisione legale dei conti (laddove tutti i sindaci, ovvero il sindaco unico, siano revisori legali);
- un sindaco unico o un collegio sin-

dacale, con nomina esterna di un revisore o società di revisione per la revisione legale dei conti;

- un revisore o una società di revisione per la revisione legale dei conti.

Quanto alla necessità della nomina, anch'essa oggetto di numerose proroghe e rinvii², l'attuale dettato normativo prevede l'obbligo per le seguenti ipotesi, anche in ordine ai limiti dimensionali, a carico delle società che:

- siano tenute alla redazione del bilancio consolidato;

1 Il comma, prima modificato dall'art. 35, D.L. 5/2012, con decorrenza dal 10.02.2012, poi dall'art. 20, D.L. 91/2014, con decorrenza dal 25.06.2014, così come modificato dall'allegato alla legge di conversione, l. 116/2014 con decorrenza dal 21.08.2014, è stato poi sostituito prima dall'art. 379, comma 1, D. Lgs. 14/2019 con decorrenza dal 16.03.2019, e poi dall'art. 2 bis, comma 2, D.L. 32/2019, così come inserito dall'allegato alla legge di conversione, l. 55/2019, con decorrenza dal 18.06.2019.

2 Da ultimo, art. 1 bis, D.L. 118/2021, convertito con mod. dalla l. 147/2021, che ha differito l'obbligo della nomina alla data di approvazione dei bilanci relativi all'esercizio 2022.

- controllino una società obbligata alla revisione legale dei conti;
- **abbiano superato per due esercizi consecutivi almeno uno dei seguenti limiti:**
 - a. totale dell'attivo dello stato patrimoniale: 4 milioni di euro;
 - b. ricavi delle vendite e delle prestazioni: 4 milioni di euro;
 - c. dipendenti occupati in media durante l'esercizio: 20 unità.

L'obbligo di nomina dell'organo di controllo o del revisore cessa quando, per tre esercizi consecutivi, non è superato alcuno dei predetti limiti.

L'assemblea che approva il bilancio in cui vengono superati i limiti indicati deve provvedere, entro trenta giorni, alla nomina dell'organo di controllo o del revisore. Se l'assemblea non provvede, alla nomina provvede il tribunale su richiesta di qualsiasi soggetto interessato o su segnalazione del Conservatore del Registro delle imprese.

Le segnalazioni del Conservatore del Registro delle Imprese non hanno tardato a raggiungere le società non rispettose dell'obbligo che, attraverso la notifica di una comunicazione di messa in mora, sono state invitate a provvedere alla nomina e a richiederne la registrazione entro 60 giorni. L'avvio del procedimento non ha omesso di ricordare che in caso di mancata adesione, il Conservatore avrebbe segnalato la società al tribunale per la nomina d'ufficio dell'organo di controllo nella persona di un sindaco unico.

Allo stato attuale, per le società destinatarie della segnalazione, non si rilevano indicazioni in merito alle conseguenze del deposito del bilancio

avvenuto in difetto della necessaria Relazione del Revisore.

Le verifiche effettuate hanno pertanto tenuto conto dei limiti ex art. 2477 c.c., comma 2, sulla scorta dei dati desunti dai bilanci depositati relativi all'esercizio 2022; orbene, se per il superamento del limite relativo al totale dell'attivo ed al totale dei ricavi e delle prestazioni non sorgono particolari dubbi interpretativi, per la verifica della media dei dipendenti occupati (20 unità) si deve constatare che le indicazioni fornite dalle società in nota integrativa al bilancio, non sempre costituiscono un dato certo, considerato che sul punto non erano disponibili documenti di prassi o chiarimenti ufficiali sulle modalità di calcolo e quindi di esposizione.

Come è noto, l'art. 2427 c.c., nel declinare il contenuto della nota integrativa, al comma 1, lett. 15) stabilisce "semplisticamente" l'indicazione, obbligatoria anche per le società che redigono il bilancio in forma abbreviata, del numero medio dei dipendenti, diviso per categoria. L'approssimazione della norma ha pertanto contribuito alla diversificazione dei comportamenti da parte dei redattori del bilancio e, non ultimo, i dati a disposizione delle Camere di Commercio sul numero degli addetti di un'impresa sono stato spesso influenzati da calcoli statistici basati sulla convivenza con i dati forniti dall'Inps.

Al fine di rendere uniforme il comportamento e dirimere le numerose contestazioni in atto, Unioncamere, ente pubblico che unisce e rappresenta istituzionalmente il sistema camerale italiano, ha recentemente precisa-

to³ che *“con riferimento al limite dei dipendenti occupati in media durante l'esercizio, **si raccomanda di indicare il relativo dato nell'apposita e dedicata tabella di cui alla nota integrativa in formato XBRL, calcolando il dato con il metodo ULA**”*.

L'interpretazione diviene pertanto, analoga ai criteri utilizzati per definire le PMI ed identica a quella applicabile ai fini della individuazione dei parametri per la predisposizione del bilancio abbreviato, in ossequio cioè a quanto stabilito dal Ministero delle attività produttive con D.M. del 18 aprile 2005 circa i criteri da utilizzare per il calcolo della dimensione di impresa.

Sul punto, si ricorda che per occupati si intendono i dipendenti dell'impresa a tempo determinato o indeterminato, iscritti nel libro unico del lavoro dell'impresa e legati all'impresa da forme contrattuali che prevedono il vincolo di dipendenza, fatta eccezione per gli apprendisti e dipendenti posti in cassa integrazione straordina-

ria; si considerano altresì, dipendenti dell'impresa, anche i proprietari gestori (imprenditori individuali) ed i soci che svolgono attività regolare nell'impresa percependo un compenso per l'attività svolta (diverso da quello di partecipazione agli organi amministrativi dell'impresa).

All'uopo, il numero degli occupati da indicare in nota integrativa dovrà corrispondere al numero di unita-lavorative-anno (ULA), cioè al numero medio mensile di dipendenti occupati a tempo pieno durante un anno, mentre quelli a tempo parziale e quelli stagionali rappresentano frazioni di ULA⁴.

Da ultimo, considerata l'interpretazione fornita da Unioncamere, le società destinatarie della segnalazione che abbiano indicato il dato in modo difforme potranno eventualmente provvedere con il deposito del bilancio rettificato allegando una dichiarazione degli amministratori che evidenzia la rettifica della tabella in nota integrativa.

3 Cfr. Manuale operativo per il deposito bilanci al Registro delle Imprese, versione del 18.03.2024, Par. 9 *“Avvertenze”*.

4 Cfr. D.M. 18 aprile 2005, art.2, comma 6, lett. b) e, in appendice, le Note esplicative sulle modalità di calcolo dei parametri dimensionali.

Le deduzioni IRAP dei costi di lavoro dipendente: art. 11 Dlgs. 446/97

Il calcolo del valore della produzione netta ai fini dell'Imposta Regionale sulle Attività Produttive ha da sempre risentito di una formulazione problematica, a volte poco chiara, delle regole di determinazione. Un aspetto particolarmente critico è sempre stato individuato nella possibilità di dedurre i costi per personale dipendente. Ripercorriamo la formulazione dell'art.11 del D.Lgs. 446/97.

 **Luigi Carbonelli**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Con l'approssimarsi dell'inizio della stagione dei dichiarativi 2024 e dei termini di pagamento delle imposte per l'anno d'imposta 2023 è opportuno rivedere alcuni aspetti che influiscono sul calcolo delle imposte.

Nella modalità di calcolo dell'Imposta Regionale sulle Attività Produttive uno degli aspetti che ha subito più modifiche, dalla sua istituzione ad oggi, è stato il calcolo della base imponibile e della possibilità di dedurre i costi di lavoro dipendente sostenuti dalle imprese.

In effetti l'esclusione della possibilità di dedurre tali costi desunta dalla originaria formulazione della norma istitutrice dell'Irap ha sempre prestato il fianco a critiche dovute al fatto che andava a colpire in maniera penalizzante le imprese con alta incidenza di costi del personale. Incidentalmente tale disparità fu individuata anche nella possibilità, per i lavoratori autonomi

che non avessero una stabile organizzazione, di non essere soggetto a tale imposta, individuando i criteri su cui valutare la mancanza di una stabile organizzazione anche nella mancanza di personale dipendente (cfr. tra gli altri Corte Cost. Sent. 156/2001, Cass. S.U. 12108/2009 e Circ. AdE 45/E 2008).

Tale primitivo orientamento ha subito nel tempo diverse modifiche, per giungere all'attuale sistema di deduzione dei costi del personale ad una effettiva — ed in fin dei conti giusta — rilevanza di tali costi della produzione.

Preliminarmente specifichiamo che si tratta di quei costi sostenuti dall'impresa, in qualità di datore di lavoro, a fronte di debiti certi, e quindi ricomprendono, oltre i costi per retribuzioni e relative contribuzioni, anche i costi di accantonamento TFR e relative rivalutazioni, nel mentre non sono deducibili ad esempio eventuali accantonamenti per eventuali oneri futuri connessi al

rapporto di lavoro, mancando il requisito della manifestazione dell'evento che ne giustifichi l'accantonamento.

Nella formulazione attuale dell'art.11 del D. Lgs. 446/97 sono ammessi in deduzione dal valore della produzione netta i costi del personale inerenti i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato per il loro ammontare complessivo.

Il richiamo al personale assunto con contratto a tempo indeterminato è stato inteso come strumento agevolativo all'instaurazione di tale tipologia di rapporto di lavoro, ed è stato poi integrato con particolari misure per alcune diverse categorie di lavoratori, anche in relazione all'attività effettivamente svolta.

Lavoro stagionale

In particolare è prevista la deducibilità del 70% del costo complessivo dei lavoratori stagionali a condizione che il lavoratore sia stato impiegato per almeno 120 giorni per 2 periodi d'imposta, considerando però i costi relativi al secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco temporale di 2 anni a partire dalla cessazione del precedente contratto.

Lavoratori somministrati

Anche i costi sostenuti dall'utilizzatore per i lavoratori somministrati sono deducibili, a condizione che il rapporto contrattuale tra agenzia per il lavoro (somministratrice) e dipendente sia a tempo indeterminato, a prescindere dal tipo di contratto commerciale intercorrente tra impresa e agenzia per il lavoro (che può essere a termine oppure a tempo indeterminato).

Lavoratori distaccati

Per l'impresa distaccante sono altresì deducibili i costi per il personale dipendente distaccato impiegato con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In tale caso assumeranno rilevanza, come componenti positivi, gli importi spettanti al distaccante a titolo di rimborso delle spese relative agli stessi lavoratori.

Autotrasporto

Per le imprese che effettuano attività di autotrasporto sono deducibili le indennità di trasferta previste contrattualmente, per la parte che non concorre a formare il reddito del dipendente ai sensi dell'articolo 48, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi.

Apprendisti, disabili, contratti di formazione e lavoro

Sono deducibili anche le spese per lavoro dipendente se sostenute per personale assunto con contratto di apprendistato di cui agli artt.41-47 del D.Lgs. 81/2015, le spese per i dipendenti disabili rientranti nelle definizioni di cui alla L.68/99, le spese per il personale assunto con contratti di formazione e lavoro, e, previo rilascio di un'attestazione di effettività, anche per i lavoratori addetti alle attività di ricerca e sviluppo.

Lavoratori non a tempo indeterminato

Resta confermata la possibilità di dedurre, per i lavoratori dipendenti non assunti con contratto a tempo indeterminato, un importo, da ragguagliare su base annua, di € 1.850,00 per ciascun lavoratore e comunque per non più di

5 lavoratori; la deduzione spetta anche se risultano impiegati nell'anno più di 5 lavoratori a tempo determinato e, nel caso, il contribuente può individuare i lavoratori sui quali calcolare la deduzione.

Tale deduzione spetta però solo ai contribuenti che abbiano un importo di componenti positivi (come definiti ai fini Irap) non superiore ad € 400.000.

La norma esclude dal computo di tali 5 lavoratori i dipendenti assunti con contratto di apprendistato, i dipendenti disabili ed i dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro (in quanto già computati in diversa forma di deduzione come visto sopra). L'importo di tale deduzione non potrà in ogni caso essere superiore ai corrispondenti costi per retribuzioni ed altri oneri a carico del datore di lavoro. In ogni caso sono deducibili i contributi per le assicurazioni obbligatorie contro gli infortuni del lavoro in relazione ai dipendenti diversi da quelli assunti a tempo indeterminato.

Tutte le deduzioni finora citate andranno esposte nella sezione I del quadro IS del modello Irap 2024, per essere poi riportate nel quadro IP di determinazione dell'imposta. Il D.L. 73/2022 ha previsto una modalità "ridotta" di esposizione dei valori rispetto alla precedente disciplina, abrogando il sistema che prevedeva il calcolo della deduzione in modo "residuale" sulla differenza tra le deduzioni ex art. 11 ed il costo complessivo per il personale.

In particolare:

- nel rigo IS1 andrà indicato l'importo

della deduzione dei contributi per assicurazioni obbligatorie contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori diversi da quelli a tempo indeterminato;

- nel rigo IS4 andrà indicato l'importo della deduzione per personale assunto con contratto di apprendistato, le spese per i dipendenti disabili, le spese per il personale assunto con contratti di formazione e lavoro, e per i lavoratori addetti alle attività di ricerca e sviluppo (la deduzione per questi ultimi andrà specificata nel campo 1 del rigo);
- nel rigo IS5 andrà indicato l'importo della deduzione per lavoratori assunti con contratto diverso da quello a tempo indeterminato e non ricompresi negli altri rigi (€ 1.850 per ciascun lavoratore);
- nel rigo IS7 l'importo della deduzione spettante per i lavoratori a tempo indeterminato, segnalando nel campo 1 l'importo riferito ai lavoratori stagionali.

Per quanto riguarda l'ambito di applicazione dell'imposta ed il conseguente obbligo dichiarativo, si ricorda che, dal periodo di imposta in corso al 01.01.2022, sono state escluse le persone fisiche che esercitano attività commerciali e gli esercenti arti e professioni ex art. 3, comma 1, lett. b) e c), D. Lgs. n. 446/97; restano soggetti all'imposta le imprese diverse da quelle individuali ivi compresi i professionisti che svolgono l'attività in forma associata e le società tra professionisti (l. 234/2021 e circ. AdE 4/E 2022).

Costi del personale somministrato e distaccato; la corretta gestione contabile e fiscale

Le prestazioni di somministrazione e distacco di personale presentano talune peculiarità da esaminare accuratamente in relazione alla classificazione contabile ed alle implicazioni di carattere fiscale.

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

Le attività di interposizione di manodopera, i cui aspetti risultano ampiamente dibattuti nell'ambito del diritto del lavoro, richiedono un'adeguata valutazione anche in relazione alla disciplina contabile e fiscale da inquadrare per ciascuna delle tre tipologie previste nel nostro ordinamento:

- la **somministrazione** (riservata ai soggetti preventivamente autorizzati dal Ministero del Lavoro previa verifica degli stringenti requisiti normativamente stabili);
- l'**appalto** (caratterizzato dalla realizzazione di un'opera o di un servizio con mezzi organizzati dall'appaltatore e con rischio di impresa a carico del medesimo);
- il **distacco** (mediante il quale il da-

tore di lavoro mette a disposizione temporaneamente ad un soggetto terzo, uno o più lavoratori al fine di soddisfare un proprio interesse).

Appalto

Nella disciplina dell'appalto, la gestione non presenta particolari criticità in quanto il soggetto che eroga il servizio sarà tenuto ad utilizzare gli ordinari criteri civilistici e fiscali per contabilizzare correttamente i costi sostenuti per il personale nonché i ricavi conseguiti per la realizzazione dell'appalto. Ne consegue che anche i criteri di determinazione della materia imponibile ai fini delle imposte indirette (IVA) e dirette (IRPEF/IRES/IRAP) non si discostano da quelli "ordinari".

APPALTO - Soggetto che eroga il servizio

CONTABILITÀ - VOCI DI BILANCIO		IVA	IMPOSTE DIRETTE	
COSTI	RICAVI		IRPEF/IRES	IRAP
Costi del personale - Conto Economico voce B9	Ricavi dell'esercizio Conto Economico voce A1 (A3 se trattasi di lavori di durata ultrannuale)	IMPONIBILE (aliquota corrispondente alla tipologia di servizi erogati)	Costi deducibili / Ricavi tassabili	Deduzioni ordinarie (deduzione integrale per lavoro a tempo indeterminato)

Per il soggetto utilizzatore (committente) l'operazione non comporta l'individuazione del costo afferente la manodopera impiegata, ma esclusivamente il rilevamento del valore globale dell'appalto tra i "costi per servizi". In questo caso pertanto la quota di spesa relativa al personale non inciderà sulla determinazione della materia imponibile.

L'imposizione sul reddito sarà analogamente determinata esclusivamente sulla quota corrispondente al corrispettivo del servizio prestato.

Per l'**utilizzatore** di personale somministrato, viceversa, il relativo costo andrà contabilizzato tra quelli del personale (come prescritto dall'OIC 12) e ai fini IRAP **risulteranno applicabili le deduzioni per il lavoro a tempo inde-**

APPALTO - Committente del servizio

CONTABILITÀ - VOCI DI BILANCIO		IVA	IMPOSTE DIRETTE	
COSTI	RICAVI		IRPEF/IRES	IRAP
Costi per servizi - Conto Economico voce B7	—	Detraibile	Costi deducibili	Costi interamente deducibile

Somministrazione

La somministrazione di manodopera, invece, propone alcune tipicità. Ai fini IVA, l'operazione non risulta soggetta all'imposta (ai sensi art. 26 bis, l. 196/1997) per la quota riferibile al rimborso del costo del personale sostenuto, mentre risulta imponibile la quota riferibile al corrispettivo riconosciuto all'agenzia (che pertanto richiede separata esposizione in fattura).

terminato (deduzione totale del costo sostenuto) **esclusivamente qualora il contratto di lavoro sottostante** (ovvero tra lavoratore e agenzia di somministrazione) **sia stato stipulato a tempo indeterminato**¹.

Ne consegue che risulta di particolare importanza, per l'impresa utilizzatrice, acquisire idonea certificazione, da parte dell'agenzia per il lavoro, concernente la tipologia di contratto di lavoro

SOMMINISTRAZIONE - Agenzie per il lavoro

CONTABILITÀ - VOCI DI BILANCIO		IVA	IMPOSTE DIRETTE	
COSTI	RICAVI		IRPEF/IRES	IRAP
Costi del personale - Conto Economico voce B9	Ricavi dell'esercizio - Conto Economico voce A1	Quota relativa al rimborso degli oneri retributivi e contributivi: Non soggetta art. 26-bis - L.196/1997 Corrispettivo per l'Agenzia: Imponibile ad aliquota ordinaria	Costi deducibili / Ricavi tassabili	Costi indeducibili* / Imponibile esclusivamente il corrispettivo (variazione in diminuzione per la quota relativa al rimborso dei costi retributivi/contributivi)

* Risulta deducibile altresì il costo sostenuto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato in relazione al periodo non somministrato ad alcun cliente.

1 Non influisce pertanto la tipologia di contratto di somministrazione sottoscritto tra agenzia e utilizzatore (a tempo determinato o c.d. "staff leasing").

ro stipulato con il lavoratore² nonché dettaglio dei costi sostenuti per l'assicurazione sociale³.

La quota riferibile invece al **corrispettivo per la somministrazione** (eccedente il costo della retribuzione, della contribuzione e delle assicurazioni sociali) **risulta interamente deducibile** anche ai fini **IRAP**.

l'interesse del datore di lavoro risulta palese in virtù del rapporto che regola la vita delle imprese collegate.

Ai fini meramente fiscali (senza pertanto entrare nel merito delle considerazioni e degli aspetti di natura giuslavoristica) l'accertamento dell'autenticità dell'istituto è supportato dalla **neutralità dell'operazione economica**, ovvero

SOMMINISTRAZIONE - Utilizzatore

CONTABILITÀ - VOCI DI BILANCIO		IVA	IMPOSTE DIRETTE	
COSTI	RICAVI		IRPEF/IRES	IRAP
Costi del personale - Conto Economico voce B9	—	Detraibile	Costo deducibile	Spettano le deduzioni previste per il personale (quadro IS) - Interamente deducibile il corrispettivo di somministrazione

Distacco di personale

Per comprovare la genuinità del distacco, anche al fine di superare la presunzione di esercizio irregolare dell'attività di somministrazione, la normativa individua, quale elemento qualificante del ricorso all'istituto, l'**interesse⁴ del distaccante** che non può essere ricondotto ad una finalità meramente economica.

Il distacco difatti è frequentemente realizzato nell'ambito di imprese facenti parte di un medesimo "gruppo" o che hanno stipulato un contratto di rete, e tra le imprese operanti nel settore edile (che distaccano personale alle società consortili partecipate), dove

dalla quantificazione del rimborso dovuto dall'utilizzatore che dovrà essere corrispondente al costo sostenuto dal distaccante, senza alcun ricarico.

Il legislatore ha difatti previsto una specifica ipotesi di **esclusione dall'applicazione dell'IVA per i rimborsi derivanti dal prestito/distacco del personale** (operazione fuori campo IVA ai sensi dell'art. 8, co. 35, L. 67/1988). Tale eccezione è stata nel corso degli anni oggetto di ripetuti interventi giurisprudenziali⁵ che si sono concretizzati nella condivisa interpretazione che tale esclusione possa operare esclusivamente in relazione a rimborsi perfettamente corrispondenti al costo

2 Si ritiene non sia sufficiente l'indicazione nel contratto di somministrazione della tipologia contrattuale stipulata con il lavoratore in quanto non in grado di documentare le eventuali variazioni intervenute successivamente.
 3 Al fine di poter fruire delle relative deduzioni da evidenziare nel quadro IS (rigo IS1).
 4 L'interesse deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto (ML circ. 28/2005).
 5 Cass. 23021/2011, Cass. 5615/2021.

sostenuto dal datore di lavoro. Qualora **l'addebito all'utilizzatore risulti effettuato in misura differente** (superiore o inferiore al costo sostenuto), l'operazione risulterebbe **interamente imponibile ad aliquota ordinaria**⁶.

Tale impostazione determina una oggettiva difficoltà applicativa in quanto nella determinazione del costo effettivo potrebbero influire varianti non ipotizzabili al momento della operazione di rimborso (si pensi ad esempio all'importo di sgravi contributivi inizialmente riconosciuti e poi recuperati dall'istituto previdenziale).

Per completezza di trattazione va inoltre segnalata una sentenza della Corte di Giustizia UE⁷ (le cui conclusioni, tuttavia, non risultano ad oggi recepite in alcun intervento legislativo né in al-

cun documento di prassi dell'Agenzia delle Entrate) che ha nella sostanza sconfessato l'impostazione adottata dal legislatore Italiano⁸.

Stante l'impostazione corrente, per il datore di lavoro distaccante l'operazione risulterà del tutto neutra ai fini impositivi (IVA/REDDITI) qualora, come detto, l'importo del corrispettivo risulti corrispondente al costo sostenuto.

Il datore di lavoro che ha utilizzato il personale distaccato, viceversa, potrà fruire della piena deducibilità ai fini IRPEF/IRES e potrà (con i dovuti accorgimenti in dichiarazione IRAP stante la classificazione dei relativi costi tra quelli "per servizi" e non tra quelli "per il personale") avvalersi delle deduzioni previste per il personale dipendente.

DISTACCO - Datore di lavoro distaccante

CONTABILITÀ - VOCI DI BILANCIO		IVA	IMPOSTE DIRETTE	
COSTI	RICAVI		IRPEF/IRES	IRAP
Costi del personale - Conto Economico voce B9	Ricavi dell'esercizio - Conto Economico voce A5	Operazione fuori campo IVA (dell'art. 8, co. 35, L. 67/1988)	Costi deducibili / Ricavi tassabili	Costi indeducibili / Ricavi non tassabili

DISTACCO - Datore di lavoro distaccatario

CONTABILITÀ - VOCI DI BILANCIO		IVA	IMPOSTE DIRETTE	
COSTI	RICAVI		IRPEF/IRES	IRAP
Costi per servizi - Conto Economico voce B7	—	—	Costi deducibili	Spettano le deduzioni previste per il personale (quadro IS)

6 Tale impostazione contrasta con quanto sancito per la somministrazione di personale in relazione alla quale risulta imponibile esclusivamente la mera eccedenza ribaltata all'utilizzatore rispetto al costo del personale sostenuto.

7 Sentenza 11 marzo 2020, causa C-94/19.

8 Secondo la giurisprudenza Europea, prestare personale dietro rimborso configura una reciprocità di prestazioni (e quindi una imponibilità ai fini IVA) a prescindere dalla circostanza che il corrispettivo pattuito per l'esecuzione del servizio sia inferiore, uguale o superiore al costo sostenuto.

**Fon
AR
Com**



SEMPLICE | DIGITALE | FLESSIBILE

DIAMO FORMA ALLE COMPETENZE

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

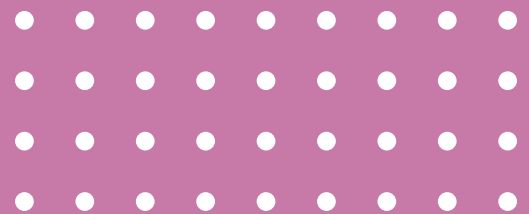


fonarcom.it



PROFESSIONAL- MENTE

PROFESSIONALITÀ, COMUNICAZIONE & BUSINESS
PER IL LIBERO PROFESSIONISTA 5.0



Time management? No, grazie

Siamo individui in una società che “non ha tempo”. L'urgente non lascia tempo per l'importante. E se cambiassimo il nostro approccio al tempo?

 **Simona Letizia Ilardo**

CONSULENTE DEL LAVORO, LIFE & BUSINESS COACH

Quante volte ci è capitato di sentir dire che per migliorare il nostro rendimento professionale e personale, “dobbiamo” perfezionare il nostro time management? Siamo circondati da professionisti, articoli di informazione e suggerimenti pubblicitari, che ci ricordano, ogni attimo, come non siamo efficienti nel gestire il tempo. Ebbene sì: il time management altro non è che “quell'insieme di metodi e tecniche di ottimizzazione, pianificazione, controllo e gestione del tempo”.

A leggerla così, a freddo, questa definizione ci appare lucidamente come qualcosa di non realizzabile, qualcosa che, quindi, intraprendiamo — se proprio ci decidiamo a compiere il passo — come già sconfitti.

Come possiamo anche solo immaginare di gestire il tempo?

Quell'elemento, di cui si dice neppure esista, come può essere controllato?

L'immateriale per eccellenza, come può essere amministrato?

Ci avete mai pensato?

Il moderno filosofo partenopeo, che ha tradotto in aneddoti la filosofia, Luciano De Crescenzo, raccontava — parlando del tempo — di quanto sarebbe molto più interessante allargare il tempo, piuttosto che allungarlo. Ricordate?

Ecco. Fermiamoci qui.

Focalizziamo la nostra attenzione su questa azione di “allargamento” del nostro tempo, un'azione che possiamo compiere solo noi.

Solo noi, infatti, possiamo decidere cosa fare del nostro tempo e cosa fare di noi nel tempo.

Svelo così chi sia il vero soggetto da gestire: non il tempo, bensì noi, nel tempo. Non è il “time management” che ci interessa; quel che abbiamo interesse ad imparare e migliorare è l'efficacia personale.

Avete presente cosa si è detto a proposito del lavorare di più? Esatto!

Difficile lavorare più, possibile lavorare meglio — Newsletter n. 1/2024 N.d.R.

L'efficacia personale ha a che fare proprio con la nostra capacità di lavorare ed anche di vivere, meglio.

Possiamo definirla come l'insieme delle abitudini — scelte in modo utile — che ci rendono produttivi.

Una routine personalizzata in base alle esigenze ed in vista degli obiettivi.

È — quindi — qualcosa di mutevole, modificabile, fluido.

Maggiore sarà la sua adattabilità alla nostra vita, maggiore sarà la capacità di rispecchiare le nostre esigenze, che cambiano di periodo in periodo e orientarsi verso i nostri obiettivi, anch'essi mutevoli e dinamici.

Non è un caso che questo articolo arrivi a questo punto delle nostre chiacchierate insieme.

Nei mesi scorsi infatti:

- hai deciso di essere un nuovo professionista, una nuova persona;
- hai stabilito cosa sia per te il successo secondo i tuoi valori;
- hai appreso come un set di convinzioni, possa essere potenziante e possa cambiare i tuoi risultati;
- hai acquisito degli strumenti di comunicazione che ti offrono la capacità di porti come osservatore di te stesso e del mondo esterno.

Tutto questo ti sarà di aiuto per strutturare il tuo piano di efficacia personale.

Efficacia: come la realizzi?

A partire da ciò che DEVI eliminare.

Siamo tutti come vasi traboccanti; non ci occorre l'ennesima goccia.

Quindi — come sempre con piglio grintoso e pratico — via il poco utile!

Crea, di te stesso, una VISIONE ad ampio raggio, il più ampio possibile, come se stessi guardando alla tua vita futura dall'alto di una vetta o, addirittura, come se stessi guardando la terra (la tua vita) dallo spazio.

Io la chiamo la vision dell'astronauta: ampia, spaziosa, comprensiva di tutto ciò che per te è, anche solo lontanamente, desiderabile.

Cosa vuoi?

Come vuoi vivere?

Che stile di vita vuoi vivere?

Chi vuoi essere?

Questo è il momento di utilizzare il presente indicativo "io voglio".

Vorrei, potrei, farei, non sono contemplati.

Struttura questa ampia visione nel breve, medio e lungo periodo.

Adesso sai cosa vuoi, sai cosa vuoi far succedere.

È il momento di attivare il FOCUS verso quelle azioni che ti condurranno dritto alla tua visione: azioni mirate, strutturate strategicamente in modo da considerare tutte le aree di interesse della tua vita e integrare le persone della tua vita.

Il mio consiglio è quello di operare tenendo presente la vita nella sua completezza e complessità e te stesso nella tua completezza e meravigliosa complessità. Armonia. Sarà questo il risultato.

Questa fase, che si compone di focalizzazione e creazione della routine, io la chiamo "l'operatività del contadino": dettagliata, strutturata, accurata.

Come compiuta dalle azioni di chi ha cura della natura e — relazionandosi ad un intero sistema — trasforma semi in frutti.

Bello, vero? Una capacità che faremo nostra.

Abbiamo tutto chiaro e questa visione – se avrai preso carta e penna e ti sarai dato

il modo di strutturarla — sono certa, affascinerà anche te.

Del resto è la vita che stai disegnando, immaginando, creando per te.

Cosa può esserci di più seducente?

Adesso sei pronto a togliere l'inutile.

Sai cosa vuoi, sai quanto sia importante per te e non ti costerà poi tanto eliminare il "superfluo".

Sei un professionista che è giunto ad essere titolare di uno studio o a lavorarci con profitto, credo che tu non abbia bisogno delle mie dritte per individuare i buchi da cui il tuo prezioso tempo, durante la giornata, fugge.

Alcune volte ci manca solo la fermezza di recidere infruttuose abitudini.

Quando hai dubbi su ciò che puoi fare, chiediti:

Quanto mi è utile questa abitudine ai fini della mia visione di vita?

Quale abitudine può essermi utile ai fini della mia visione di vita?

È un gioco, giocalo! Il risultato ti sorprenderà.

Avrai gestito te nel tempo. Avrai dilatato il tuo tempo.

Avete visto cosa abbiamo fatto insieme questa volta?

Siamo usciti dalla "ruota sociale" che ci vuole a rincorrere il tempo per cercare di afferrarlo, gestirlo, superarlo.

E che ci vuole delusi e sconfitti da questa nostra incapacità.

Abbiamo deciso di agire, scelto le nostre priorità in base ai nostri valori ed i nostri obiettivi (il nostro perché agire) ed ancora, abbiamo deciso, come agire per realizzare ciò che veramente è importante per noi.

Siamo tornati a percepire il tempo come l'amico che è con noi da sempre e che, sappiamo, sarà con noi e in noi, sempre.

Perché è il nostro tempo, il nostro tempo in questa vita.

Copia il link e... buon ascolto!

<https://www.youtube.com/watch?v=F1mqrCTFoz4>



RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE



n. 05 - MAGGIO 2024

NEWSLETTER

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

Il datore può commettere estorsione solo in presenza di un rapporto di lavoro

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro - Sentenza N. 7128 del 16 Febbraio 2024

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 7128 del 16 febbraio 2024**, ha affermato che il datore può commettere il **reato di estorsione solo nel caso di rapporto di lavoro già in corso**, anche se in nero, mentre **non è configurabile prima dell'assunzione**.

La pronuncia in argomento ha riguardato il ricorso sollevato dal titolare di un'azienda, ritenuto responsabile dei reati di estorsione continuata in danno di alcuni dipendenti della propria impresa, per aver prospettato agli aspiranti dipendenti la rinuncia alla retribuzione formalmente concordata come condizione necessaria all'assunzione.

Sebbene l'imputato sia risultato soccombente in primo ed in secondo grado di giudizio, la Cassazione, nell'accogliere la censura da questi mosso alla pronuncia di merito, ha ribaltato il *decisum*. Secondo i Giudici di legittimità, infatti, integra il delitto di estorsione la condotta del datore di lavoro che, approfittando della situazione del mercato del lavoro a lui favorevole per la prevalenza dell'offerta sulla domanda, costringe i lavoratori, con minacce di licenziamento, ad accettare la corresponsione di trattamenti retributivi deteriori e non adeguati alle prestazioni effettuate. Tuttavia, detta condotta, rientra nella fattispecie giuridica penalmente rilevante a condizione che sussista almeno un rapporto di fatto.

Per la sentenza, dunque, il reato non è configurabile prima che si sia instaurato un rapporto di lavoro, dal momento che difettano, in tale circostanza, due elementi fondamentali.

In primo luogo, mancherebbe il requisito della minaccia, poiché, in assenza di un salario minimo legale, non sussiste, prima della conclusione dell'accordo, un diritto dell'aspirante lavoratore ad esser assunto a determinate condizioni.

Inoltre, mancherebbe anche il requisito dell'altrui danno, in ragione della preesistente condizione di disoccupazione per i lavoratori, rispetto alla quale, il mancato conseguimento di un'opportunità di impiego, non inciderebbe negativamente sulla propria situazione reddituale.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha accolto il ricorso dell'imputato, cassando con rinvio la sentenza di merito.

Al lavoratore dimissionario non spetta l'indennità sostitutiva del preavviso

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro - Ordinanza N. 6782 del 14 Marzo 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 6782 del 14 marzo 2024**, ha affermato che, in tema di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, **la rinuncia del datore di lavoro al periodo di preavviso**, a fronte delle dimissioni del lavoratore, **non fa sorgere il diritto di quest'ultimo al conseguimento dell'indennità sostitutiva**, attesa la natura obbligatoria del preavviso.

Oggetto del contendere, il mancato riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso, richiesto giudizialmente dalla lavoratrice che, a seguito delle dimissioni rassegnate, era stata sollevata dal rendere la prestazione per la durata del preavviso stesso.

La Corte d'Appello accoglieva la predetta domanda, sul presupposto che il datore, pur avendo esonerato la ricorrente dalla prestazione lavorativa per la durata del preavviso, fosse tenuto a pagare l'equivalente dell'importo della retribuzione che sarebbe spettata alla stessa, se avesse effettivamente lavorato.

La Suprema Corte, nel ribaltare la decisione di merito, ha rilevato, preliminarmente, che l'istituto del preavviso adempie alla funzione economica di attenuare, per la parte che subisce il recesso, le conseguenze pregiudizievoli della cessazione del contratto. Per la sentenza, il preavviso ha efficacia obbligatoria e, quindi, qualora una delle parti eserciti la facoltà di recedere con effetto immediato, il rapporto si risolve altrettanto immediatamente, con l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva.

Secondo i Giudici di legittimità, invece, la parte non recedente può liberamente rinunciare al preavviso senza riconoscere alcunché alla controparte, la quale non può vantare alcun diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro fino a termine del preavviso.

Su tali presupposti, la Corte di Cassazione ha accolto il ricorso proposto dalla società, statuendo la non debenza dell'indennità sostitutiva del preavviso in favore della lavoratrice dimissionaria.

Legittimo il licenziamento intimato per abuso dei permessi 104 verificato tramite investigatore privato

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro - Ordinanza N. 6468 del 12 Marzo 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 6468 del 12 marzo 2024**, ha ribadito non solo che l'utilizzo dei permessi *ex lege* 104 per attività estranee all'assistenza del familiare disabile può costituire giusta causa di licenziamento, ma anche che **è legittimo accertare l'abuso del diritto per il tramite di investigatori privati**.

Oggetto del ricorso, il licenziamento intimato alla dipendente che, in violazione delle finalità per le quali il beneficio è concesso, aveva fruito dei permessi *ex lege* 104 per attendere ad attività non dirette all'assistenza del disabile. La ricorrente lamentava, tra le altre cose, tanto l'illegittimità del licenziamento, esorbitante rispetto agli asseriti allontanamenti che, per sua tesi, non avrebbero leso l'elemento fiduciario né arrecato danno al datore, quanto l'illegittimità dei controlli tramite agenti investigativi, poiché diretti a verificare, invero, la prestazione lavorativa.

La Corte di Cassazione, nel confermare la pronuncia di merito, ha rilevato preliminarmente che, ove manchi il nesso tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile, si è in presenza di una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro, che sopporta ingiustamente un sacrificio organizzativo per la tutela di un diritto meritevole di superiore tutela, che dell'Ente previdenziale. Dunque, venendo meno l'elemento fiduciario, il licenziamento per giusta causa è legittimo.

Per di più, è legittimo anche il controllo del dipendente da parte del datore di lavoro attraverso l'utilizzo di agenti investigativi, purché i controlli siano mirati, non alla prestazione lavorativa, ma alla verifica di eventuali comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti o integrare attività fraudolente (come nel caso di specie).

Su tali presupposti, la Suprema Corte, ha rigettato il ricorso della dipendente, confermando il licenziamento e condannando quest'ultima al pagamento delle spese di lite.

La violazione degli obblighi di versamento delle ritenute di lavoro non può giovare dell'applicazione della sanzione ridotta in base al criterio del "cumulo giuridico"

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria - Ordinanza N. 10631 del 19 Aprile 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 10631 del 19 aprile 2024**, si è espressa riguardo una molteplicità di aspetti procedurali e sanzionatori collegati ad una pretesa tributaria originata da un accertamento INPS con il quale veniva rilevata la mancata regolarizzazione di alcuni rapporti di lavoro subordinato.

Preliminarmente, difatti, la Corte ha ribadito che l'atto di accertamento fiscale può ritenersi legittimamente motivato (*"per relationem"*) mediante rinvio ai verbali Inps con i quali vengono contestate le omissioni contributive e risulta pertanto idoneo a consentire la parallela contestazione per il mancato versamento delle ritenute fiscali.

Il secondo aspetto di rilievo, squisitamente tributario, verte invece sulla invocata mancata applicazione del beneficio del c.d. "cumulo giuridico" (art. 12, D.Lgs. 472/1997) per l'ipotesi di violazioni della stessa "indole" commesse in periodo di imposta differenti. Con l'ordinanza in esame, la Corte ha specificato che la violazione degli obblighi di versamento del tributo (tardivo od omesso) non possono rientrare nell'ambito dell'istituto del cumulo giuridico in quanto attinenti un'imposta già liquidata e pertanto soggetta a sanzione proporzionale ed autonoma in relazione a ciascun mancato versamento.

Non in ultimo il Giudice di legittimità si sofferma anche sul principio di "personalizzazione" della sanzione affermando che nella specificità del contribuente (società in accomandita semplice) l'implicita responsabilità contestabile all'amministratore (socio accomandatario) determina una automatica responsabilità solidale per la società, e quindi la possibilità di elevare sanzione direttamente a quest'ultima, senza la necessità di dover preventivamente escutere l'amministratore.

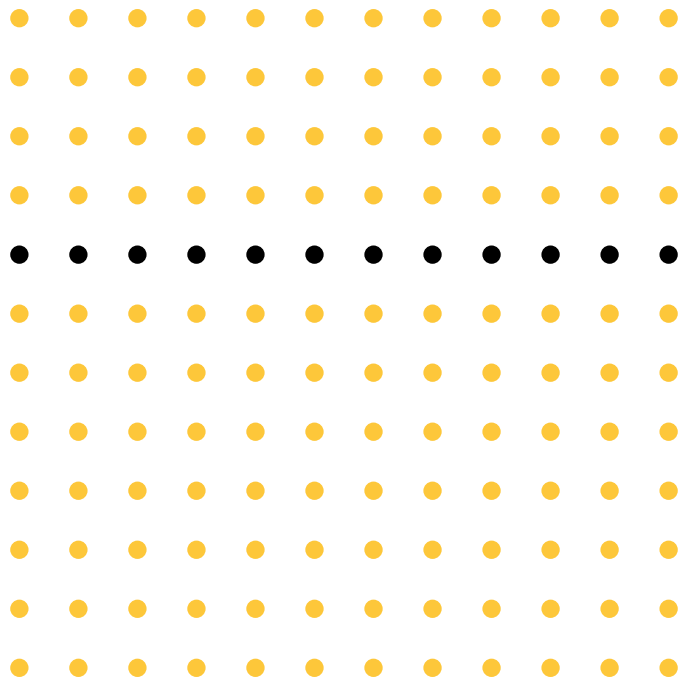
Il datore di lavoro è responsabile delle violazioni in materia di trattamento dati personali commesse dai propri dipendenti

Corte di Giustizia UE- sentenza 11 aprile 2024 nella causa C-741/21

La Corte di Giustizia UE, **sentenza 11 aprile 2024 nella causa C-741/21**, sancisce un principio di grande impatto nella definizione della responsabilità indiretta, per i danni eventualmente cagionati a terzi, a seguito di una inadeguata osservanza dei principi di tutela dei dati personali contenuti nel GDPR. La vertenza promossa dai Giudici Tedeschi (tribunale di giurisdizione ordinaria del Land Saarbrücken) era incentrata sulla richiesta di risarcimento avanzata da un professionista che lamentava una campagna di *marketing* particolarmente aggressiva (a mezzo telefono ed e-mail) effettuata da una società che commercializza anche dati professionali e proseguita anche in seguito alla revoca del consenso.

La società si era difesa addossando la responsabilità ad un proprio collaboratore che non avrebbe seguito le istruzioni impartite e respingendo la richiesta di risarcimento, non essendo stato sufficientemente documentato l'effettivo danno subito dalla violazione.

Il Giudice Comunitario ha preliminarmente affermato che la violazione delle disposizioni del GDPR non produce automaticamente il diritto ad un risarcimento ai sensi art. 82 GDPR (nella circostanza il danno reclamato era di tipo "immateriale") ma è necessario valutare l'esistenza di un nesso di causalità tra la violazione e il danno invocato. Ma una volta appurata l'esistenza del danno (nel qual caso individuabile nella perdita del controllo dei propri dati personali) il titolare (datore di lavoro) non può sottrarsi dall'addebito di responsabilità per le violazioni commesse da soggetti che operano sotto la propria autorità, configurandosi sempre a proprio carico l'onere di impartire le informazioni per il corretto trattamento dei dati nonché il dovere di vigilanza sull'operato degli incaricati.



NEWSLETTER

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



Ordine dei Consulenti del Lavoro
di Napoli

