

Edizione di giovedì 27 luglio 2023

NEWS DEL GIORNO

[AdE: quantificazione del reddito imponibile in caso di erogazioni di prestiti](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Inps: contributi volontari per l'anno 2023 per i lavoratori agricoli](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Legno e arredamento industria: erogazione prima tranche una tantum](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Indennità alle ferie e condizioni di ricorrenza dell'irrinunciabilità](#)
di Redazione

BLOG

[La presunzione di inadeguatezza è più elegante dell'abrogazione](#)
di Riccardo Girotto

NEWS DEL GIORNO

AdE: quantificazione del reddito imponibile in caso di erogazioni di prestiti

di **Redazione**

Con la [risoluzione 25 luglio 2023, n. 44/E](#), l'Agenzia delle Entrate interviene in materia di definizione del reddito imponibile in caso di concessione ai dipendenti di finanziamenti a tasso agevolato di cui all'articolo 51, comma 4, lettera b) del TUIR.

La norma in questione prevede che in caso di concessione di prestiti, costituisce compenso in natura il 50 per cento della differenza tra gli interessi calcolati al tasso ufficiale di riferimento vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi effettivamente praticati.

La risoluzione specifica come tale riconoscimento sia da ascrivere a quello più ampio delle erogazioni in natura disciplinato dal precedente articolo 51, comma 3, del TUIR.

A nulla rileva il fatto che in concreto il soggetto che riconosce il beneficio in capo al lavoratore (in questo caso sotto forma di tasso agevolato) sia terzo rispetto al rapporto di lavoro, in quanto in ogni caso viene specificato dalla medesima risoluzione che la condizione di miglior favore trae comunque origine dal rapporto di lavoro.

Sempre la citata risoluzione 44/E specifica operi anche in questa fattispecie l'estensione anche ai medesimi riconoscimenti laddove concessi ai familiari declinati dall'articolo 12 del TUIR (anche se non a carico) del lavoratore (o del pensionato).



Master di specializzazione

DIRITTO DEL LAVORO

accedi al sito >

NEWS DEL GIORNO

Inps: contributi volontari per l'anno 2023 per i lavoratori agricoli

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare 24 luglio 2023, n. 69](#), fornisce le indicazioni inerenti alle modalità di calcolo previste per l'anno 2023 inerenti ai contributi volontari dei lavoratori agricoli.

La circolare opera una prima ricognizione circa la misura della contribuzione prevista per l'anno 2023, distinguendo tra lavoratori agricoli dipendenti (sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato, ripartiti tra coloro che hanno ricevuto autorizzazione alla prosecuzione volontaria entro il 30 dicembre 1995, rispetto a chi l'ha ricevuta a partire dal 31 dicembre 1995), e coltivatori diretti, mezzadri, coloni e imprenditori, che sono classificati in relazione alla classe di reddito settimanale.

Per quanto concerne i contributi integrativi volontari, l'importo che può essere richiesto fino a concorrenza di 270 giornate annue è pari a quello del contributo obbligatorio vigente nell'anno in cui si riferiscono i versamenti volontari a integrazione.

I contributi in questione sono commisurati all'imponibile contributivo determinato in base alle retribuzioni percepite, sul quale deve essere applicata l'aliquota IVS vigente per il settore specifico.

Seminario di specializzazione

COSTO DEL LAVORO E BUDGET DEL PERSONALE

[accedi al sito >](#)

NEWS DEL GIORNO

Legno e arredamento industria: erogazione prima tranche una tantum

di Redazione

Con il cedolino di luglio 2023 deve essere erogata la prima *tranche* dell'una *tantum* prevista a favore dei lavoratori dipendenti di aziende che applicano il CCNL Legno e arredamento industria.

Tale riconoscimento, omnicomprensivo di tutti gli istituti legali e contrattuali viene riconosciuto a copertura del periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 ed il 30 giugno 2023, e deve quindi essere erogato a favore dei lavoratori in forza durante tale arco temporale.

È, inoltre, prevista la riparametrazione dell'importo complessivo pari a 600,00 € in relazione alla vigenza del rapporto nel corso del periodo temporale sopra indicato (assumendo come pienamente utili ai fini del calcolo i mesi nelle ipotesi di assunzioni intervenute entro il giorno 15, ovvero di cessazioni oltre il giorno 15) e di contratti a tempo parziale (in relazione all'orario effettivamente svolto rispetto a quello a tempo pieno).

Il riconoscimento dell'una *tantum* avverrà in due *tranche*, di pari importo di 300,00 € (ovvero quello minore in virtù della riparametrazione per le ragioni sopra esposte), la prima con il cedolino di luglio 2023 e la seconda con quello di marzo 2024.

Master di specializzazione

WELFARE AZIENDALE E POLITICHE RETRIBUTIVE



Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

[accedi al sito >](#)

NEWS DEL GIORNO

Indennità alle ferie e condizioni di ricorrenza dell'irrinunciabilità

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 8 giugno 2023, n. 16208, ha stabilito che il mancato esercizio del diritto alle ferie ed ai riposi determina il riconoscimento del diritto all'indennità sostitutiva ove sia dipeso dalla volontà del datore di lavoro o da eccezionali ed ostative necessità aziendali, sicché, nonostante la irrinunciabilità del diritto alle ferie, sancita dall'art. 36 Cost., u.c. e dall'art. 7 della direttiva 2003/88/CE, come interpretata dalla Corte di giustizia UE, l'indennità sostitutiva non spetta al lavoratore che, avendo il potere di autodeterminare le proprie ferie, non ne abbia fatto richiesta.

Master di specializzazione

PENSIONI E CONSULENZA PREVIDENZIALE

[accedi al sito >](#)

BLOG

La presunzione di inadeguatezza è più elegante dell'abrogazione

di **Riccardo Girotto**

Il mese di luglio accompagna l'entrata in vigore del decreto legislativo introduttivo della tutela Whistleblowing.

Se le aziende che hanno occupato mediamente più di 250 dipendenti devono già oggi aver pensato all'adeguamento, e considerato che chi adotta i modelli 231 non si spaventerà di fronte a un ulteriore sistema di segnalazione, molto più problematico sarà il rispetto della disciplina per le aziende occupati oltre 50 dipendenti.

Queste ultime, infatti, rappresentanti una larga parte del tessuto produttivo del nostro paese per dimensioni e struttura della governance, subiranno un aggravio notevole dal nuovo adempimento.

La considerazione che il D.Lgs. 24/2023 riguardi temi unicamente organizzativi, o di gestione comunicativa interna, è molto pericolosa in quanto omette la valutazione del tema sul piano giuslavoristico, portatrice di notizie poco confortanti e influenzante i processi di gestione del personale delle aziende interessate.

Sul punto preme il comma 4, articolo 17 rubricato "divieto di ritorsione" che introduce una deflagrante presunzione tesa a qualificare come ritorsive una serie di potenziali azioni coinvolgenti il personale segnalatore. Andando a scandagliare l'elenco delle tipizzazioni, si coglie come l'attività di gestione delle risorse umane potrebbe essere totalmente ingessata qualora postuma rispetto alle segnalazioni.

Ciò contrasta con la direttiva europea ispiratrice del Decreto italiano, la stessa infatti considera ritorsione unicamente il maltrattamento strettamente collegato con la segnalazione. Tale onere probatorio, sicuramente viene invertito dal nostro Legislatore tramite l'inserimento della presunzione.

A titolo esemplificativo vale la pena rassegnare alcune condotte innescenti la presunzione:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di merito negative o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

- *discriminazione o trattamento sfavorevole;*
- *mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;*
- *mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine.*

Gli esempi riportati, tratti dall'ampio elenco proposto dal decreto, possono rientrare nella quotidianità aziendale; rileva pertanto come gli addetti alle risorse umane debbano necessariamente venire a conoscenza dei segnalatori, nonché restare informati circa l'evoluzione di ogni singola indagine, finanche stimolandone la presa in carico da parte dei gestori del canale di segnalazione ed evitando l'inerzia.

Laddove una delle azioni da compiere riguardi un segnalatore, pare scontato che il fascicolo di prova utile al superamento della rigida presunzione dovrà essere decisamente ricco. Ulteriore complicazione all'operatività quotidiana.

Si assuma inoltre che la segnalazione potrebbe ben giungere da un ex dipendente – ricordiamoci peraltro che talvolta chi lascia l'azienda lo fa con il dente avvelenato – ma anche da un mero candidato, stante l'estensione della possibile segnalazione per eventi sorti in fase preassuntiva.

Per tutto quanto esposto chi scrive ritiene che il canale di segnalazione debba essere gestito dal soggetto addetto alla gestione del personale, o comunque da questo presidiato. Di seguito si propongono le diverse argomentazioni a sostegno di questa tesi.

Si pensi al lavoratore a termine segnalante l'azienda che ha tradito la legittima aspettativa di conversione a tempo indeterminato del suo rapporto. Nella nozione di legittima aspettativa sicuramente rientra il diritto di precedenza, pertanto, necessario sarà avviare un sistema di monitoraggio dell'interesse a far valere la precedenza.

Si pensi all'adozione di un provvedimento disciplinare. Fondamentale sarà conoscere nel dettaglio l'eventuale segnalazione e lo stato dell'arte dell'indagine connessa, così da capire se emergono aspetti utili ad avvalorare o smontare eventuali contestazioni, sapendo che ogni provvedimento verrà comunque considerato "dalla Legge" a titolo di rappresaglia. Pulire tale macchia non sarà semplice.

Si pensi a un colloquio di lavoro dove qualche domanda o anche il contenuto dell'annuncio possa aver innescato una discriminazione: il candidato escluso potrebbe oggi avere uno strumento per segnalare la condotta aziendale, ecco che la presenza e la gestione di questi passi da parte dell'area risorse umane, tramite soggetti debitamente formati al funzionamento delle nuove presunzioni così da favorire una gestione fluida dell'azienda.

Necessario sarà anche evitare che la segnalazione possa diventare uno scudo per il dipendente allergico al dettato dell'articolo 2104, cod. civ.. Il responsabile del personale ben dovrà stimolare la rapida gestione di ogni segnalazione, così da liberare l'azienda dal fardello ed evitare che ogni azione disciplinare denoti pregiudizio.

Con riferimento agli ex dipendenti, l'area HR dovrà avere la massima cura di tutelare l'azienda da future segnalazioni pretestuose. Il Decreto legislativo in commento confeziona un diritto di segnalazione indisponibile al dipendente, quest'ultimo non potrà quindi rinunciarvi se non in sede protetta. Sarà perciò importante affidarsi ai soggetti a cui sia noto quando i rapporti di lavoro si concludono tramite un accordo assistito ex articolo 2113, cod. civ., comma 4, così da inserire la clausola di rinuncia anche per tale aspetto; oppure quando non si concludono tramite accordo, così da spingere verso l'accordo in sede assistita almeno di questa rinuncia.

Concludendo non si ometterà un richiamo al tema del momento, la condivisione con le organizzazioni sindacali, questa volta declinata dal disposto unicamente come informativa senza rischio veto, passaggio concretamente destinato ai soggetti che in azienda curano le relazioni sindacali, laddove presenti, e che fanno di tutto per evitarle laddove assenti.

Personalmente di fronte a questo imponente sistema dagli aspri riflessi giuslavoristici, la mia avversione per le presunzioni raggiunge punte massime. Le presunzioni rappresentano un sistema per sopperire alla carenza di attività di indagine, di fatto un assist al giustizialismo e una mortificazione del garantismo, ma soprattutto un'ammissione di inefficacia del diritto positivo.

Dovendo proprio convivere con le presunzioni, proviamo a crearne una per deduzione. L'intervento del D.Lgs. 24/2023 ha ritenuto che l'articolo 7, L. 300/1970 disegni una procedura che oggi si dimostra debole. La presunzione assoluta che ne ricaviamo è che le norme che hanno compiuto 50 anni, oggi risultano inadeguate. Eppure, ne conserviamo il testo come una reliquia per paura della protesta di piazza.

Ecco formata la presunzione assoluta di inadeguatezza della norma.



Euroconference **TeamSystem**

Master di 5 incontri

IL CONSULENTE DEL LAVORO 4.0

Digital transformation per un nuovo modello di organizzazione HR

SCOPRI DI PIÙ