



LAVORO Euroconference

Edizione di mercoledì 8 novembre 2023

NEWS DEL GIORNO

Regime di esenzione fringe benefit 2023: le istruzioni dell'Inps
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Contributo energia: attiva la piattaforma di richiesta per il Terzo settore
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Fondo Nuove competenze: proroga del termine di rendicontazione
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Il disvalore ambientale nell'ambito del licenziamento disciplinare
di Redazione

SPECIALE DELLA SETTIMANA

Strumenti di stabilizzazione del rapporto di lavoro: prolungamento del periodo di preavviso
di Barbara Garbelli



NEWS DEL GIORNO

Regime di esenzione fringe benefit 2023: le istruzioni dell'Inps

di Redazione

L'Inps, con [messaggio 6 novembre 2023, n. 3884](#), fornisce le indicazioni inerenti alle modalità di gestione e conguaglio in relazione all'erogazione da parte dei datori di lavoro di beni ceduti e servizi prestati nel corso dell'anno 2023, sotto il profilo contributivo.

Il messaggio in oggetto passa in rassegna sia l'incidenza che ha avuto il D.L. 4 maggio 2023, n. 48, il quale limitatamente all'anno fiscale 2023 ha esteso la soglia di esenzione dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti sino a 3.000,00 € per coloro che hanno figli a carico (così come da definizione contenuta nella circolare dell'Agenzia Entrate n. 33/E del 1° agosto 2023), sia del decreto – legge 14 gennaio 2023, n. 5, che aveva in precedenza previsto una soglia di esenzione particolareggiata (fiscale e non anche contributiva) e dedicata per l'erogazione di buoni carburante sino alla soglia di 200,00 € sempre complessivamente per l'anno 2023.

Il messaggio Inps n. 3884/2023 ripercorre l'impianto normativo generale, a partire dall'omologazione degli imponibili previdenziale e fiscale.

Viene, poi, ricordato come nel corso del 2023 la soglia di esenzione in relazione all'erogazione di beni e servizi sia differenziata, a seconda della presenza o meno di figli a carico, restando valida per chi non ha carichi familiari la soglia massima di 258,23 € (con assoggettamento delle somme totali a tale titolo riconosciute in ipotesi di superamento delle citate soglie).

Viene, inoltre, confermata la presenza di una corsia parallela per i buoni carburante, laddove erogati in via ulteriore rispetto alle soglie di esenzione già esaminate, e ferma restando l'applicazione dell'esenzione anche contributiva laddove il loro riconoscimento si collochi all'interno dei 3.000,00 € piuttosto che dei 258,23 €, a seconda delle fattispecie.

Il fulcro del messaggio è dato dalla disamina delle modalità di gestione operativa, anche e soprattutto in merito all'indicazione nel flusso UniEMens dei conguagli delle somme correlate alla cessione di beni, ovvero all'erogazione di servizi.

Una volta ribadito che le soglie di esenzione sono da considerarsi in maniera soggettiva nei confronti di ciascun lavoratore (quindi anche in relazione ad erogazioni pregresse nel medesimo anno d'imposta da parte di altri datori di lavoro) vengono distinte le fattispecie di:

- conguaglio a debito derivante dalla necessità di assoggettare somme in precedenza non interessate da prelievo fiscale e contributivo;



- conguaglio a credito, laddove invece sia necessario andare a recuperare contributi (e conseguentemente imposte) in ragione di somme in precedenza assoggettate e che in realtà si collocavano all'interno delle soglie di esenzione.

Rispetto a questa seconda fattispecie, il messaggio precisa come sia possibile alternativamente utilizzare due modalità operative:

- attendere il flusso UniEMens di competenza dicembre 2023 per andare ad effettuare le variazioni retributive inerenti ai periodi pregressi;
- operare in ciascun flusso UniEMens dei periodi contraddistinti da un maggior imponibile che non doveva essere assoggettato per la presenza di somme comprese nelle fasce di esenzione ed inerenti a beni ceduti ovvero a servizi prestati.



NEWS DEL GIORNO

Contributo energia: attiva la piattaforma di richiesta per il Terzo settore

di Redazione

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha reso nota la [predisposizione della piattaforma informatica](#) dedicata per la richiesta del contributo energia per enti del Terzo settore, accessibile dalle ore 12:00 del giorno 8 novembre 2023, e fino alle ore 12:00 del 12 dicembre 2023.

Potranno avanzare la richiesta del contributo gli enti rientranti nel Terzo settore che abbiano registrato nel corso dei primi tre trimestri del 2022 un incremento dei costi energetici pari o superiore al 20 % rispetto a quelli sostenuti nel medesimo periodo dell'anno 2021.

In caso di spettanza, potrà essere rimborsato fino all'80 % delle spese sostenute nel citato periodo dell'anno 2022, con un limite massimo di 30.000,00 € per ciascun ente.

Le risorse stanziate sono complessivamente pari a 98,5 milioni di euro; il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con provvedimento che sarà adottato entro il giorno 11 febbraio 2024 comunicherà gli Enti che saranno ammessi al contributo.

Potranno accedere alla piattaforma per avanzare richieste del contributo:

- gli enti iscritti al registro unico del Terzo settore;
- le organizzazioni di volontariato (ODV) di cui all'articolo 54, D.Lgs. n. 117/2017;
- le associazioni di promozione sociale (APS) di cui all'articolo 54, D.Lgs. n. 117/2017;
- le Onlus iscritte nella relativa anagrafe;
- gli enti religiosi civilmente riconosciuti.

Master di specializzazione

Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Fondo Nuove competenze: proroga del termine di rendicontazione

di Redazione

L'Anpal, con [comunicato prot. 16783](#) del 3 novembre 2023, ha comunicato la proroga dei termini per la rendicontazione.

La proroga si è resa necessaria per via del sovraccarico di richieste, che ha comportato disservizi connessi all'applicativo di gestione del fondo.

Anpal comunica, quindi, che il termine di presentazione della rendicontazione slitta da quello precedentemente fissato del 6 novembre 2023 (mediante comunicato del 19 ottobre 2023) a quello attuale del 10 novembre 2023.

Il Comunicato del 3 novembre precisa anche che lo slittamento viene previsto a favore della generalità dei datori di lavoro interessati alla richiesta di saldo, anche laddove fosse già scaduto il termine di 150 giorni (ovvero sia in scadenza nella finestra temporale compresa tra il 6 ed il 10 novembre 2023).

Convegno di aggiornamento

I legittimi controlli sui lavoratori: prima dell'assunzione, durante e dopo la cessazione del rapporto di lavoro

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Il disvalore ambientale nell'ambito del licenziamento disciplinare

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 6 settembre 2023, n. 25969, ha stabilito che in tema di licenziamento disciplinare, ai fini della valutazione di proporzionalità della sanzione rispetto all'infrazione contestata, il giudice di merito deve esaminare la condotta del lavoratore, in riferimento agli obblighi di diligenza e fedeltà, anche alla luce del "disvalore ambientale" che la stessa assume quando, in virtù della posizione professionale rivestita, può assurgere, per gli altri dipendenti dell'impresa, a modello diseducativo e disincentivante dal rispetto di detti obblighi.

Special Event

Come instaurare rapporti di lavoro in smart working

[Scopri di più](#)



SPECIALE DELLA SETTIMANA

Strumenti di stabilizzazione del rapporto di lavoro: prolungamento del periodo di preavviso

di Barbara Garbelli

Il processo di raggiungimento dell'equilibrio e della performance aziendale in relazione ai lavoratori si ottiene essenzialmente mediante interventi di natura attiva o passiva.

Se fra gli strumenti di natura attiva possiamo annoverare politiche di attrazione e fidelizzazione, gli strumenti di natura passiva sono definiti tali dal fatto che il lavoratore non sceglie liberamente di rimanere in azienda, ma si vincola al posto di lavoro, rinunciando a recedere dal contratto di lavoro, per un determinato periodo di tempo. Un classico esempio di queste misure è dato dalla clausola che prevede il prolungamento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso: da elemento accidentale del contratto di lavoro a politica di retention

Ciascuna delle parti firmatarie del contratto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'articolo 2118, cod. civ., può recedere dallo stesso, mediante un periodo di preavviso, la cui durata è stabilita dalla legge, dalle norme corporative (oggi dai contratti collettivi), dagli usi o secondo equità.

Lo scopo del preavviso è quindi quello di evitare le conseguenze pregiudizievoli che l'immediata cessazione del rapporto di lavoro determinerebbe per la parte che subisce il recesso; viene quindi concesso un periodo entro cui la parte che riceve la comunicazione di cessazione del rapporto può operare i dovuti passaggi di consegne e disporre una nuova organizzazione lavorativa.

Qualora il recesso sia conseguenza di una decisione del datore di lavoro, il preavviso garantisce al lavoratore una continuità economica durante il periodo di ricerca di una nuova occupazione; nel caso in cui invece il recesso provenga da parte del lavoratore, il preavviso garantisce al datore di lavoro un lasso di tempo utile per la ricerca di un sostituto.

Proprio per tali ragioni, così come previsto dal codice civile, qualora la parte recedente non rispetti il periodo di preavviso minimo previsto è obbligato a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stesso.

Il preavviso di recesso (eventualmente sostituito dalla relativa indennità) costituisce dunque



un obbligo gravante su entrambe le parti contraenti, a meno che non venga giudizialmente accertato che il relativo recesso sia sorretto da una giusta causa ai sensi dell'articolo 2119, cod. civ., oppure che il recesso sia stato comunicato durante il periodo di prova eventualmente previsto nel contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 2096, comma 3, cod. civ. o da un lavoratore genitore durante il periodo tutelato; in questi casi, infatti, il preavviso non è dovuto.

L'attuale andamento del mercato e la conseguente necessità da parte dei datori di lavoro di stabilizzare i rapporti di lavoro in essere, ha portato a porre forte attenzione sulle politiche di *retention*: è a questo proposito che il periodo di preavviso può diventare uno strumento di stabilizzazione dei rapporti di lavoro, al pari di un patto di non concorrenza o di un patto di stabilità.

Il patto di prolungamento del periodo di preavviso, che è lo strumento mediante cui il periodo di preavviso può assumere la valenza di una politica di *retention*, si configura quando le parti, di comune accordo, concordano che l'eventuale futuro recesso venga assoggettato a un periodo di preavviso avente durata maggiore rispetto a quella prevista dalla contrattazione collettiva.

In assenza di specifiche previsioni da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro, i limiti al ricorso di tali clausole sono individuati da giurisprudenza e dottrina.

Alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono espressamente la facoltà delle parti di derogare alla durata prevista dal Ccnl: un esempio su tutti è dato dal Ccnl del settore credito, secondo cui il lavoratore è tenuto a presentare le dimissioni per iscritto con il preavviso di 1 mese, salvo diverso termine concordato dalle parti; questo passaggio legittima la disciplina individuale, che può disporre il prolungamento del periodo di preavviso per un periodo ritenuto congruo dalle parti ed in linea con l'indennità individuata a tale scopo.

Anche la giurisprudenza ammette tale facoltà, anche al di là di quanto specificatamente previsto dalla contrattazione collettiva: il preavviso -per espressa previsione dell'articolo 2118, cod. civ. – non può essere escluso dal contratto di lavoro in fase di stipula dello stesso e tantomeno limitato rispetto a quanto previsto dalla normativa collettiva, ma può essere esteso per effetto della volontà delle parti debitamente manifestata.

La giurisprudenza definisce poi alcuni limiti di applicazione:

1. il patto deve avere un'efficacia temporanea, al termine della quale le parti sono libere di recedere dal patto stesso, tornando quindi in vigore la durata del preavviso stabilita dal contratto collettivo;
2. in caso di recesso da parte del lavoratore, dovrà essere previsto -come anticipato in precedenza- un indennizzo a compensazione di tale rinuncia.



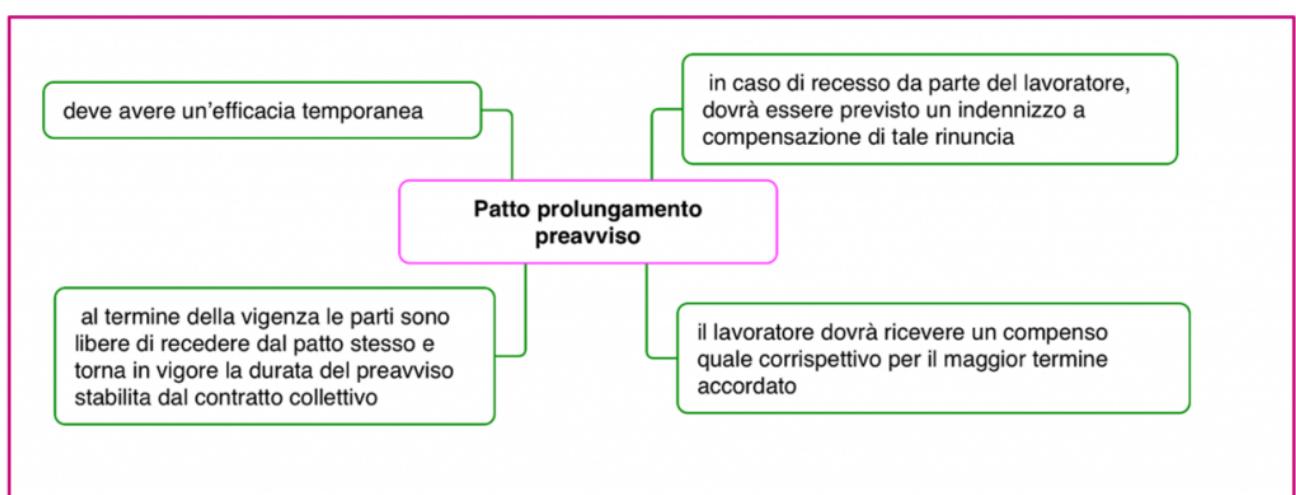
Patto per il prolungamento del periodo di preavviso: punti d'attenzione

Una doverosa considerazione riguarda la possibilità di prolungare il preavviso rendendolo più lungo rispetto a quello di licenziamento: tale deroga, secondo i giudici, è possibile se prevista dal contratto collettivo e il lavoratore dovrà ricevere un compenso quale corrispettivo per il maggior termine accordato.

Qualora tale accordo celi tuttavia un accordo di natura diversa, quale una limitazione alla possibile concorrenza futura da parte del lavoratore, tale accordo è considerato nullo *ab originem*, in quanto elusivo dei *"limiti di specificazione dell'attività e di adeguatezza del corrispettivo"* (Cassazione n. 22933/2015); in questo caso il datore di lavoro potrebbe richiedere al lavoratore le somme indebitamente erogate.

Da ultimo, è necessario proporre una riflessione in merito all'imponibilità di tali somme ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto: in base alle previsioni dell'articolo 2120, cod. civ., la base imponibile per il calcolo del trattamento di fine rapporto: *"... comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese"*, definendo un concetto di non occasionalità come condizione minima da applicare a ogni emolumento erogato al lavoratore, per poterlo considerare utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

In funzione di questa considerazione possiamo asserire con assoluta certezza che l'indennità corrisposta a fronte del prolungamento del preavviso faccia parte degli emolumenti da considerare ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.



Casi noti di giurisprudenza

Si propongono di seguito 3 esempi di giurisprudenza in materia di durata del preavviso, fra cui



un recente esempio relativo a una sentenza del 2023.

ESEMPIO 1

Corte di Cassazione, sentenza n. 4991/2015

Con tale sentenza la Corte di Cassazione si è pronunciata sulla legittimità del patto con il quale il lavoratore si era obbligato, a fronte di un corrispettivo economico, a osservare un periodo di preavviso, in caso di dimissioni, più lungo rispetto a quello fissato dal Ccnl. In questo specifico caso il Ccnl applicato al rapporto di lavoro per cui era stato siglato l'accordo (Ccnl del credito) prevede espressamente la possibilità, in caso di dimissioni, di stabilire un differente termine di preavviso, concordato tra le parti. Oltre a ciò, la Suprema Corte, con la sentenza in esame, ha confermato l'orientamento per cui un accordo per il prolungamento del periodo di preavviso sarebbe idoneo a produrre effetti, indipendentemente dalla possibilità che tale previsione sia espressamente contenuta nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

È da ritenersi pertanto legittima la stipulazione individuale che prevede l'individuazione di un periodo di preavviso più lungo rispetto a quello previsto dalla normativa o dal Ccnl di riferimento, a fronte di un vantaggio economico per il lavoratore.

ESEMPIO 2

Corte di Cassazione, sentenza n. 14457/2017

Con tale sentenza la Corte di Cassazione affronta nuovamente il tema del patto di durata minima, affermandone la legittimità a patto che -nella sua complessità- sia più favorevole per il lavoratore rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo.

Il comma 1, articolo 2118, cod. civ., rinvia la fissazione del termine di preavviso non all'autonomia individuale, bensì alle norme corporative e, quindi, ora ai contratti collettivi di diritto comune, agli usi o all'equità giudiziale; oltre a ciò, con rimando alla categoria impiegati, producono ancora effetti i termini di preavviso previsti dall'articolo 10, R.D. 1825/1924, secondo cui per il licenziamento possono essere pattuiti *“in misura più larga”* (articolo 10, comma 1) onde favorire il lavoratore, mentre per le dimissioni il rinvio agli stessi termini (articolo 14, comma 1) non sembrerebbe comprendere anche la facoltà di ampliamento che qui svantaggerebbe il lavoratore.

In tal modo, a fronte di previsioni legali e contrattuali collettive, non derogabili *in peius* dall'autonomia privata, viene scongiurato il pericolo della imposizione al lavoratore, da parte del datore di lavoro, di un preavviso di dimissioni eccessivamente lungo.



Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'articolo 2077, cod. civ., quanto previsto in un contratto individuale di lavoro deve essere uniforme alle disposizioni del Ccnl di categoria e che: *“le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro”*.

ESEMPIO 3

Tribunale di Udine, sezione lavoro, sentenza del 7 febbraio 2023

Nel caso in esame il lavoratore, dopo aver pattuito un prolungamento del preavviso e aver percepito importo a compensazione di tale rinuncia, lo ha interrotto.

La sentenza del tribunale di Udine ha esaminato, nello specifico, la validità del patto di prolungamento di preavviso, la validità della richiesta di pagamento, la non vessatorietà della pattuizione[\[1\]](#) e l'esclusione della presunta nullità.

Il tribunale, a fronte della richiesta di risoluzione da parte del lavoratore per inadempimento relativa al mancato versamento dell'ultima parte di corrispettivo del patto e all'avvenuta compensazione con i crediti del lavoratore, ha rigettato la richiesta, confermando la piena legittimità del patto di prolungamento del preavviso che emerge anche dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro (settore Credito) che prevede espressamente che *“le dimissioni devono essere presentate per iscritto con il preavviso di 1 mese, salvo diverso termine concordato”*[\[2\]](#).

Tale accordo è da intendersi dunque come espressione legittima della libertà negoziale delle parti e ha carattere accessorio e distinto da quello del contratto di lavoro.

Analisi della dottrina

Se la giurisprudenza è concorde nel considerare legittima una clausola contrattuale che prevede l'istituzione di un periodo di preavviso di durata superiore a quanto previsto dal Ccnl (a fronte di congruo ristoro economico), meno favorevole è la posizione della dottrina, che si è espressa negativamente ritenendo la normativa di riferimento concentrata sulla tutela del lavoratore e come tale inderogabile *in pejus*.

Secondo dottrina, il prolungamento del preavviso rappresenta un vincolo alla libertà, aggravato dal fatto che l'indennità sostitutiva del preavviso a fronte del prolungamento equivarrebbe a una penale tanto elevata da impedire di fatto l'anticipata risoluzione.

Antonio Vallebona[\[3\]](#) e Pietro Ichino[\[4\]](#) sostengono che la durata del preavviso non può in



genere costituire oggetto di pattuizioni individuali per esplicita previsione contenuta nell'articolo 2118, cod. civ., che demanda espressamente alle norme contrattuali.

D'altro canto, Levi^[5] e Russo^[6], sostengono che le clausole di prolungamento del preavviso possono essere considerate legittime in quanto anche il lavoratore, pur a fronte di un carattere di corrispettività consistente in un aumento monetario e nella garanzia di un percorso professionale, trae un beneficio dalla stabilità del rapporto pur a fronte della limitazione del proprio potere di recesso.

Il lavoratore è obbligato a rispettare il patto siglato? Conclusioni

Ipotesi non troppo remota, come emerso anche dall'analisi del recente caso trattato dal tribunale di Udine, può riguardare il lavoratore che, nonostante abbia siglato il patto di prolungamento del periodo di preavviso e sia stato regolarmente retribuito per tale espressa rinuncia, si trovi nella condizione di non voler più rispettare tale disposizione.

Utilizzando le parole di Antonio Vallebona: “*Il lavoratore può liberarsi del rapporto senza rispettare il maggior preavviso semplicemente rinunciando al compenso superminimale pattuito ad hoc e senza ulteriori conseguenze pregiudizievoli*”.

Il lavoratore potrà quindi esercitare il diritto di rivedere la propria posizione, senza tuttavia dimenticare che quanto percepito a indennizzo per la rinuncia esercitata dovrà tornare nella disponibilità del datore di lavoro, unitamente a un eventuale trattenuta relativa al periodo di preavviso minimo previsto dal Ccnl, che regola il rapporto di lavoro.

[1] Il Tribunale ha escluso che la pattuizione possa avere natura vessatoria in quanto “*la disciplina di cui all'art. 1341 c.c. è applicabile solo alle condizioni generali di contratto predisposte da uno dei contraenti nel c.d. contratto per adesione e, in ogni caso, è da escludersi la vessatorietà se è prevista la corresponsione in favore del lavoratore di un corrispettivo*

[2] Si veda anche esempio di cui ai precedenti paragrafi.

[3] “*Preavviso di dimissioni e accordi individuali*”, in Lav. giur., 2001, pag. 1120.

[4] “*Il contratto di lavoro*”, Vol. III, 2000, pag. 390).

[5] G. Giappichelli “*Contratto di lavoro e recesso del dipendente*”, Ed., 2012, pag. 84.



[6] “*Problemi e prospettive nelle politiche di fidelizzazione del personale. Profili giuridici*”, Milano 2004, pag.122.

Si segnala che l'articolo è tratto da “[Strumenti di lavoro](#)“.

Master di specializzazione

Laboratorio Contratti di lavoro

[Scopri di più](#)