



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 29 febbraio 2024

NEWS DEL GIORNO

[In arrivo D.L. in materia di sicurezza e contratto a lavoro irregolare](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Inps: convenzione con CONFISAL – UNSA per la riscossione dei contributi sindacali](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Fondo di solidarietà bilaterale trasporto pubblico: istruzioni Inps](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Procedimento disciplinare obbligatorio anche nei confronti dei dirigenti](#)
di Redazione

BLOG

[Entrino pure i cervelli, ma non esca nessuno](#)
di Riccardo Girotto



NEWS DEL GIORNO

In arrivo D.L. in materia di sicurezza e contratto a lavoro irregolare

di **Redazione**

Il Consiglio dei Ministri, nel corso della [seduta n. 71 del 26 febbraio 2024](#), ha approvato il testo di un D.L. contenente disposizioni urgenti in attuazione del PNRR che, tra le altre materie, prevede in maniera preminente l'adozione di misure in materia di sicurezza, finalizzate a rafforzare la prevenzione ed il contrasto al lavoro irregolare, anche in relazione ad appalti.

Tra le misure contenute nel testo approvato, anche il rafforzamento dell'attività di accertamento, da realizzare anche attraverso il potenziamento del personale ispettivo (con focus in particolare rivolto alla materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).

Tra le ulteriori previsioni vengono previste da un lato misure incentivanti (che mettono in connessione la fruizione di agevolazioni al rispetto delle disposizioni previste in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), ed altre, invece, di segno opposto repressivo (con la ripenalizzazione di ipotesi caratterizzate da particolare gravità).

Da ultimo, è importante sottolineare l'introduzione di una patente a punti nei confronti di imprese e lavoratori autonomi da utilizzare per poter accedere e lavorare nei cantieri, con previsione di un meccanismo a scendere al ricorrere di fattispecie (come ad esempio eventi di infortunio).

Master di specializzazione

Gestione e organizzazione dello studio e delle risorse umane

Scopri di più

Inps: convenzione con CONFISAL – UNSA per la riscossione dei contributi sindacali

di Redazione

L'Inps, con [circolare 23 febbraio 2024, n. 37](#), ha fornito le indicazioni inerenti alla riscossione dei contributi sindacali relativi all'Organizzazione CONFISAL – UNSA.

La circolare in questione rappresenta il recepimento della convenzione sottoscritta in data 16 febbraio 2024.

Possono avvalersi del servizio di pagamento della contribuzione sindacale coloro che sono titolari di una pensione diretta, indiretta, di reversibilità, sia AGO dei lavoratori dipendenti, sia per coloro i cui trattamenti sopra citati siano correlati a gestioni autonome, così come nei confronti di coloro i cui trattamenti siano erogati da Casse pensionistiche della Gestione Pubblica, previa presentazione di apposita delega.

Il contributo è pari allo:

- 0,50 % su importi compresi entro il trattamento minimo FPLD;
- 0,40 % per importi eccedenti il minimo e compresi entro il suo doppio;
- 0,30 % per importi eccedenti il doppio del trattamento minimo FPLD.

Per quanto concerne la decorrenza, questa coincide con l'inizio dell'erogazione del trattamento pensionistico in caso di presentazione della delega contestuale alla domanda di pensione, ovvero dal primo periodo utile rispetto al momento di ricezione della delega, in caso di trasmissione della stessa successiva.

Master di specializzazione

Expating e lavoro italiano all'estero

Scopri di più

Fondo di solidarietà bilaterale trasporto pubblico: istruzioni Inps

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare 27 febbraio 2024, n. 38](#), fornisce i chiarimenti in merito al funzionamento del Fondo bilaterale di solidarietà previsto per le aziende del comparto trasporto pubblico.

La circolare in oggetto è conseguente al Decreto interministeriale del 29 agosto 2023 in materia e si ricollega con l'universalizzazione degli strumenti di sostegno al reddito realizzata con la Legge 30 dicembre 2021, n. 234, di Bilancio per l'anno 2022.

In relazione alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio per l'anno 2022, il Decreto interministeriale del 29 agosto 2023, che sostituisce integralmente il n. 102661 del 5 febbraio 2019, amplia la platea dei potenziali destinatari, la durata degli strumenti di sostegno, la misura dell'assegno di integrazione salariale, disciplina la possibilità di ricorso a causali ordinarie e straordinarie, e regola infine il meccanismo del c.d. tetto aziendale.

A fronte dell'universalizzazione e delle estensioni viste in precedenza, tutte le aziende con almeno 1 dipendente sono tenute al versamento di una contribuzione pari allo 0,50 % di cui un terzo a carico lavoratori ed i restanti due terzi a carico datore di lavoro.

La circolare n. 38/2024 declina, poi, la durata (e la tipologia di interventi), classificati per soglia dimensionale delle imprese interessate e distinte tra aziende fino a 5 dipendenti, aziende comprese tra 5 e 15 dipendenti, ed aziende con più di 15 dipendenti.

Per quello che riguarda l'importo dell'integrazione, in linea con la disciplina generale in materia di ammortizzatori, è pari all'80 % della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate, entro il limite del massimale (ora unico, in precedenza quello che veniva definito massimale "alto") di cui all'articolo 3, comma 5 - *bis*, D.Lgs. 148/2015.

Master di specializzazione

Welfare aziendale e politiche retributive

Scopri di più



Procedimento disciplinare obbligatorio anche nei confronti dei dirigenti

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 4 gennaio 2024, n. 269, ha stabilito che in materia di rapporto di lavoro dirigenziale, ferma l'insussistenza di una piena coincidenza tra le ragioni di licenziamento di un dirigente e di un licenziamento disciplinare, per la peculiare posizione del predetto e il relativo vincolo fiduciario, le garanzie procedurali dettate dall'articolo 7, commi 2 e 3, della L. n. 300/1970, in quanto espressione di un principio di generale garanzia fondamentale, a tutela di tutte le ipotesi di licenziamento disciplinare, trovano applicazione anche nell'ipotesi del licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla sua specifica collocazione nell'impresa, qualora il datore di lavoro gli addebiti un comportamento negligente, o colpevole in senso lato, ovvero se a base del recesso siano poste condotte comunque suscettibili di pregiudicare il rapporto di fiducia tra le parti, sicché la loro violazione preclude le possibilità di valutare le condotte causative del recesso.



BLOG

Entrino pure i cervelli, ma non esca nessuno

di **Riccardo Girotto**

L'aggiornamento della normativa sugli impatriati ricuce il legame con la ratio ispiratrice, profondamente sfilacciato dalla stratificazione normativa che ha interessato il tema in questi ultimi anni.

Nata come misura finalizzata ad agevolare il rientro dei cervelli, la normativa impatriati ha visto ampliare il proprio campo d'applicazione a tutti i soggetti con ambizioni di trasferimento in Italia, favorendo particolarmente l'obiettivo di ripopolamento del Sud[1] e offrendo valido spunto per l'attrazione di costosissimi talenti sportivi.

Considerato che il nostro Paese, a parità di condizioni economiche, risulta sempre più attraente rispetto a qualsiasi altro[2], l'azione sulla leva fiscale è risultata estremamente appetibile, tanto che la riduzione di gettito ha costretto il Legislatore a una restrizione delle maglie tramite l'emanazione del D.Lgs. 209/2023.

Ed è proprio dalla lettura del nuovo disposto che emergono aspetti sottesi a una disciplina che dovrebbe ora coinvolgere pochi, ma in realtà per alcuni aspetti travolge tutti.

Innanzitutto, l'apprezzabile coerenza con l'ispirazione originaria è data dai possibili fruitori della misura, che tornano a essere lavoratori altamente specializzati[3], i cervelli insomma, mentre la misura dell'agevolazione fiscale si riduce al 50% (estendibile a 60% in caso di ingresso in Italia con figlio minore o nascita di un figlio nel corso di fruizione del beneficio). I periodi di riferimento coinvolgono i 3 anni di residenza fiscale[4] all'estero prima del trasferimento e il mantenimento dello stesso requisito in Italia per i 5 anni successivi.

Emerge, quindi, con prepotenza il disegno del Legislatore, protratto verso il rientro dei cervelli, optando per la caratterizzazione qualitativa della misura, oltre alla premialità verso il fattore demografico oggetto di statistiche e dati previsionali, al momento, impietosi. Potremmo finire l'analisi qui, non emergesse un dato che in realtà coinvolge solo marginalmente la questione impatriati, estendendo invece i propri effetti senza limite alcuno a tutti i contribuenti. L'articolo 1, Decreto fiscalità internazionale, riscrive, infatti, il concetto di residenza fiscale in Italia, di fatto la definizione che interessa il 90% del contenzioso in tema di evasione fiscale dei "presunti" expats.

Così recita il testo nella sua versione rivista: "Ai fini delle imposte sui redditi si considerano residenti le persone che per la maggior parte del periodo d'imposta, considerando anche le frazioni di giorno, hanno la residenza ai sensi del codice civile o il domicilio nel territorio dello stato ovvero sono ivi presenti. ai fini dell'applicazione della presente disposizione, per domicilio si intende il



luogo in cui si sviluppano, in via principale, le relazioni personali e familiari della persona. salvo prova contraria, si presumono altresì residenti le persone iscritte per la maggior parte del periodo di imposta nelle anagrafi della popolazione residente”.

Non possono non sorprendere anche l'osservatore meno esperto i nuovi requisiti mutuati dalla prassi e dalla giurisprudenza tributaria, che trovano oggi residenza nella fonte primaria, quali:

- *“la frazione di giorno” concorrente alla misurazione della maggior parte del periodo d'imposta. Sarà curioso capire come calcolare e provare un requisito che potrebbe determinare effetti fiscali dirimpenti;*
- *viene introdotto il requisito della presenza fisica, con la locuzione “ivi presenti”, infatti, si avvia una stagione investigativa potenzialmente molto dispendiosa;*
- *l'assunzione del “luogo in cui si sviluppano, in via principale, le relazioni personali e familiari della persona” impone l'attenzione verso tutte quelle condotte, che, pur esterne al rapporto di lavoro e alla produzione del reddito, possono influire sul piano fiscale. Di fatto, questa previsione si dimostra aperta a qualsiasi situazione, mancando una tipizzazione chiara del concetto di “relazione personale”;*
- *la conferma che l'iscrizione all'Aire risulta requisito necessario (forse), ma non sufficiente qualora isolato. Questo punto pare convincere più dei precedenti, stante una prassi accertativa ampiamente consolidata.*

De iure condito, l'attenzione dedicata agli impatriati sottende un riflesso travolgente per gli expats, che, al contrario, avrebbero interesse a dimostrare l'estraneità della propria residenza fiscale. Eppure, la nuova definizione arricchita da questi requisiti, risulta assorbire ogni quota reddituale, onerando il (possibile) contribuente a cui interessa dimostrare l'estraneità rispetto alla pretesa fiscale italiana, di un esercizio probatorio molto più che diabolico.

In questo caso, l'adagio latino ubi lex voluit dixit soccorre solo se non ci si ferma alla copertina, bensì ci si prodiga nella lettura critica di un contenuto volutamente, o meno, celato.

[\[1\]](#) Agevolazione più marcata che consentiva il concorso all'imponibile fiscale del solo 10% del reddito.

[\[2\]](#) Perdonerete la mia posizione così fondamentalista, ma il nostro è il Paese più bello del mondo.

[\[3\]](#) Nell'accezione ex D.Lgs. 108/2012 e D.Lgs. 206/2007.

[\[4\]](#) Requisito esteso in caso di lavoratori già occupati nel medesimo gruppo prima della fruizione dell'agevolazione, rispettivamente a 6 anni e a 7, qualora avessero anche già lavorato in precedenza in Italia per il medesimo gruppo.



Seminario di specializzazione

Esternalizzazione e contratti commerciali: appalto, contratto di rete

Scopri di più