



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 28 novembre 2024

NEWS DEL GIORNO

Settore moda: domande di integrazione salariale al via dal 3 dicembre
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Tassazione separata per gli incentivi corrisposti dopo la stipula del contratto collettivo
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Costo medio orario del personale dipendente da imprese di pulizia, disinfestazione e multiservizi
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Subentro nell'appalto: non configura trasferimento d'azienda in presenza di elementi di novità e discontinuità
di Redazione

BLOG

Sembrava cambio appalto, ma si trattava di trasferimento d'azienda
di Riccardo Girotto

NEWS DEL GIORNO

Settore moda: domande di integrazione salariale al via dal 3 dicembre

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare n. 99 del 26 novembre 2024](#), ha comunicato che, a partire dal 3 dicembre 2024, in deroga alla disciplina sulla durata del sostegno al reddito erogata dal Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per l'artigianato, le aziende operanti nei settori della moda che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, e che non avrebbero potuto ricorrere agli ordinari strumenti di integrazione salariale per esaurimento dei periodi autorizzabili, possono richiedere un trattamento di sostegno al reddito, comprensivo di contribuzione figurativa, per un periodo massimo di 9 settimane, per fronteggiare e superare la situazione di crisi che sta attraversando il comparto della moda, come previsto dall'articolo 2, D.L. 160/2024.

Dal 3 dicembre prossimo e per i 15 giorni successivi i datori di lavoro che svolgono le attività dettagliate nell'allegato n. 1 della circolare possono inviare tramite la piattaforma "OMNIA IS" le domande riferite a periodi di riduzioni/sospensioni dell'attività lavorativa da collocarsi tra il 29 ottobre 2024 e il 31 dicembre 2024. Qualora l'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa – che non può essere anteriore al 29 ottobre 2024 – si collochi tra la data di entrata in vigore del D.L. 160/2024 e il 3 dicembre 2024 (data di apertura della procedura per la trasmissione delle domande), i 15 giorni decorrono da tale ultima data. La domanda dev'essere corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati e dalla relazione tecnica, redatta secondo il *format* reso disponibile nell'allegato n. 2, che illustri le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e dimostri la capacità dell'impresa di continuare a operare sul mercato al termine del periodo di sostegno al reddito richiesto.

EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il percorso pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>



NEWS DEL GIORNO

Tassazione separata per gli incentivi corrisposti dopo la stipula del contratto collettivodi **Redazione**

L'Agenzia delle entrate, con [risposta a interpello n. 227/E del 25 novembre 2024](#), ha precisato che è possibile applicare il regime di tassazione separata alle retribuzioni aggiuntive corrisposte per le funzioni tecniche svolte, anche se corrisposte in un periodo d'imposta successivo a quello di effettiva maturazione, a condizione che il ritardo sia dovuto al sopraggiungere di una causa giuridica, come, ad esempio, la stipula del contratto collettivo di lavoro.

**LavoroPratico**La **piattaforma editoriale integrata** con l'**AI**per lo **Studio del Consulente del Lavoro****scopri di più >**

NEWS DEL GIORNO

Costo medio orario del personale dipendente da imprese di pulizia, disinfestazione e multiservizi

di Redazione

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con [D.D. 74 del 25 novembre 2024](#), ha indicato il costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia, disinfestazione e servizi integrati/multiservizi, riferito al periodo decorrente da luglio 2024, distintamente per gli operai e per gli impiegati, sia a livello nazionale sia a livello provinciale.



Percorso formativo in abbonamento per
l'aggiornamento del **Consulente del Lavoro**
Scopri le **novità** della **nuova edizione >>**



NEWS DEL GIORNO

Subentro nell'appalto: non configura trasferimento d'azienda in presenza di elementi di novità e discontinuità

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 24 ottobre 2024, n. 27607, ha stabilito che, ai sensi dell'articolo 29, comma 3, D.Lgs. 276/2003, come novellato dall'articolo 30, L. 122/2016, l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa non costituisce trasferimento d'azienda se il complesso di elementi organizzativi e produttivi introdotti, nello specifico appalto, dal subentrante sia caratterizzato da profili di tale novità da interrompere il nesso funzionale di interdipendenza e complementarietà precedentemente sussistente tra i fattori della produzione che consentivano l'esecuzione dell'appalto.

Sembrava cambio appalto, ma si trattava di trasferimento d'azienda

di **Riccardo Girotto**

La norma cardine a presidio della responsabilità solidale nel contratto d'appalto, che coinvolge i rapporti tra committente e appaltatore al fine di garantire i diritti del lavoratore, è sicuramente l'articolo 29, D.Lgs. 276/2003.

La norma cardine a presidio della continuità del rapporto di lavoro, nel caso di trasferimento d'azienda, è l'articolo 2112, cod. civ..

La prima è una norma che tutela i lavoratori dell'appaltatore, i quali, proprio perché scollegati giuridicamente dal committente che di fatto comanda la filiera dell'attività, potrebbero subire gli effetti indiretti di una gestione datoriale condizionata da terzi. L'assunzione della responsabilità da parte del committente offre ai lavoratori dell'appaltatore una sorta di secondo strato impermeabile alle fluttuazioni di liquidità che accompagnano l'effettivo datore di lavoro.

La seconda norma non necessita di particolare ragionamento sotteso, in quanto mira, in via principale, a precisare che il cambio di proprietà non incide sul rapporto di lavoro, mantenendo intatto il vincolo senza soluzione di continuità.

Nel primo caso la responsabilità solidale copre tutto il periodo di concomitante presenza nella filiera tra committente e appaltatore, mentre nel secondo la responsabilità solidale segna la tutela tra il prima e il dopo.

Nel primo caso è chiaro che le aziende coinvolte sono 2, 2 diversi datori di lavoro che rimangono tali anche dopo il contatto rappresentato dall'appalto. Nel secondo caso l'azienda è unica, la norma tende proprio a precisare che ciò che viene trasferito è l'intera azienda o parte di questa.

La prima tutela non chiarisce il campo di applicazione o, meglio, lo chiarirebbe anche, solo che le interpretazioni di prassi, nonché di una giurisprudenza particolarmente ispirata sul punto, non hanno lesinato ad assimilare le più disparate tipologie negoziali all'appalto.

La seconda tutela chiarisce senza dubbio alcuno il campo di applicazione e lo fa con una norma assolutamente assorbente, che non agevola certo l'individuazione di casi di esclusione: "Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda

qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda" (articolo 2112, comma 5, cod. civ.).

A questo punto, combinando i 2 campi di applicazione, l'uno incerto, l'altro totalizzante, va compreso se, in caso di appalto, possa palesarsi un'ipotesi di trasferimento d'azienda. Trattandosi di sovrapposizione temporale tra committente e appaltatore, il rischio trasferimento deve scongiurarsi, ma il momento che potrebbe stimolare il rischio di identificazione delle fattispecie si realizza quando il committente cambia appaltatore, spostando, quindi, l'attenzione dal rapporto committente-appaltatore, a quello tra appaltatore uscente e appaltatore entrante.

L'articolo 29, D.Lgs. 276/2003, nella sua versione vigente fino al 2016, al comma 3 smarcava chiaramente il rischio: "L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda".

L'articolo 30, L. 122/2016, però, ha ben pensato di travalicare questa certezza, proponendo un nuovo testo del comma 3 caratterizzato dal sospetto: "L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda".

Non è più indiscutibile, quindi, l'esclusione dalla disciplina del trasferimento d'azienda, ma necessariamente le parti coinvolte, per evitare la continuità di tutti i rapporti, dovranno (molto) preventivamente avviare un'indagine circa le strutture organizzative e gli elementi di discontinuità che caratterizzano i 2 diversi appaltatori, pena conseguenze non proprio piacevoli^[1].

Come se non bastasse, a complicare l'identificazione delle fattispecie tutelate dall'articolo 2112, cod. civ., recentemente è intervenuta anche l'Agenzia delle entrate. La prassi dell'INL ci aveva abituato a richiami sulle questioni dell'appalto e della responsabilità solidale, un po' meno preparati ci troviamo, però, a far fronte anche alla posizione delle Entrate.

La risposta a interpello n. 207/E/2024 copre il tema Iva e imposte indirette, ma offre l'occasione per comprendere il pensiero dell'Agenzia sui requisiti che identificano il trasferimento d'azienda in luogo di un mero cambio di gestione nell'appalto di servizi.

Quali elementi di identificazione del complesso aziendale, vengono identificati:

- la prosecuzione dell'attività d'impresa da parte del cessionario tramite un complesso di beni;
- il mantenimento da parte del soggetto subentrante del medesimo complesso di beni.

A suffragare tale aspetto vengono citati precedenti risposte del medesimo ente, n. 546/E/2020 e n. 455/E/2023, che aggiunge, stavolta, come la forma sia di fatto sostanza, citando il contenuto del verbale di consegna nel caso oggetto dell'interpello^[2]: “prosecuzione dell'attività d'impresa da parte del cessionario con un complesso di beni materiali e immateriali che permetta di svolgere un'attività economica autonoma e attuale”. Posto che tale dizione contenuta del verbale si sarebbe dovuta evitare, se lo scopo era quello di avanzare una richiesta di qualificazione all'Agenzia delle entrate, rileva come l'utilizzo di una frase di un verbale di riconsegna (nemmeno, quindi, di un contratto vero e proprio d'appalto) come elemento costitutivo della fattispecie, pare un esercizio assai acrobatico.

L'indizio che innesca, poi, il rischio di identificazione giuslavoristica arriva nell'ulteriore richiamo al verbale, posto in chiusura dell'interpello: “Le disposizioni del verbale di consegna sopra riportate, inducono a ritenere che non vi sia nel caso di specie quella netta discontinuità tra la posizione del gestore entrante e quella del gestore uscente”, esattamente i requisiti di cui all'attuale versione del dell'articolo 29, comma 3, D.Lgs. 276/2003.

Il verbale tra le parti diventa, quindi, un dogma, nessuna indagine di sostanza, nessun approfondimento sull'esecuzione vera e propria, la sola forma come fattore determinante.

Forse questo in ambito fiscale può ritenersi sufficiente, ma il trascinamento lavoristico di un pensiero così leggero, a mio avviso, rappresenta un vero ostacolo, ulteriore, alla gestione di un problema sempre più delicato: il cambio d'appalto appunto, o forse ciò che sembrava un cambio d'appalto, ma che a questo punto non lo sarà mai più.

^[1] Si pensi anche solo all'omissione delle consultazioni preventive ex articolo 47, comma 1, L. 428/1990.

^[2] È bene ricordare che, pur indice del pensiero dell'Amministrazione finanziaria, lo strumento dell'interpello risulta vincolante solo per l'istante.

Seminario di specializzazione

Gestione del rapporto di lavoro nelle cooperative

Scopri di più