

148

ANNO XIV
SETTEMBRE 2024

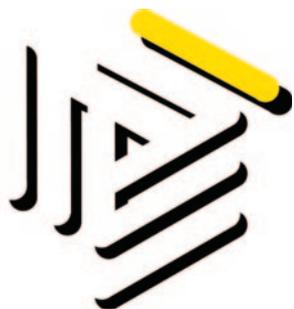
il mondo del Consulente

già the world of il Consulente

RIVISTA DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI ROMA



**COUNTDOWN
CONCORDATO PREVENTIVO**



Ordine Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale di Roma



il mondo del Consulente

già the world of il Consulente

LA RIVISTA
DEL CONSIGLIO PROVINCIALE
DI ROMA DELL'ORDINE
CONSULENTI DEL LAVORO
INTERAMENTE DEDICATA
ALLA CATEGORIA
ED AI PROFESSIONISTI

PUOI SFOGLIARE LA RIVISTA SU
WWW.CONSULENTIDELLAVORO-ROMA.IT
E ANCHE SULLA NOSTRA PAGINA



In più disponibile su
Google Play e Apple Store



N° 148 - Settembre 2024
Periodico mensile

Reg. Tribunale di Roma n.280
del 20 settembre 2011

Rivista del Consiglio Provinciale
dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
di Roma

Direttore Responsabile
Lorenzo Lelli

Redazione
Marco Bertucci
Gianluca Donati
Massimo Flaccomio
Eleonora Marzani
Massimiliano Pastore
Paolo Stern
Sergio Venanzi

Editore
Adalberto Bertucci
Presidente del Consiglio Provinciale
di Roma dell'Ordine dei Consulenti
del Lavoro

IT 00145 Roma RM
Via Cristoforo Colombo, 456
Tel. 06 89670177 r.a.
Fax 06 86763924
www.consulentidellavoro-roma.it

Segreteria
ilmondodelconsulente@cdlrm.it
Ente di Diritto Pubblico
Legge 11 - 1 - 1979 N.12

Questo numero è stato chiuso
in redazione il 30 settembre 2024

COUNTDOWN CONCORDATO PREVENTIVO



ADALBERTO BERTUCCI
PRESIDENTE CPO ROMA

Care Colleghe e cari Colleghi, dopo la meritata pausa estiva, spero per tutti piacevole, siamo ristorati e pronti a riprendere il ritmo delle nostre attività professionali.

Ora che si avvicina il termine per aderire, ho notato, anche confrontandomi con molti colleghi, un certo fermento e interesse da parte della nostra clientela nell'istituto del Concordato Preventivo.

Negli ultimi tempi Governo e stampa hanno dato una notevole spinta marketing allo strumento, ponendo il focus sugli aspetti rilevanti e positivi dell'istituto: sia sulla previsione anzitempo della tassazione dell'immediato biennio, in altri termini sull'opportunità e convenienza di conoscere in anticipo le imposte sul reddito e l'IRAP dovute per il 2024 e 2025, solo per un anno in caso di regime forfettario; chiaramente sull'esclusione dagli accertamenti di cui all'articolo 39 del DPR n. 600/73 per i contribuenti aderenti (sempre a condizione che, in esito all'attività istruttoria dell'Amministrazione finanziaria, non ricorrano le specifiche cause di decadenza); oltre che sulla possibilità di accedere ai benefici premiali specifici del regime ISA.

La recente circolare Ade 18/E pone un'importante precisazione: chiarendo che al contribuente che abbia già trasmesso la dichiarazione 2024, senza accettare la proposta di Cpb, non è preclusa la possibilità aderirvi in ultima istanza, presentando una dichiarazione correttiva nei termini, ovvero entro la scadenza per l'invio del modello Redditi per il periodo d'imposta 2023, il 31 ottobre. La circolare specifica anche che un contribuente esercitante due attività, una di impresa e una di lavoro autonomo, entrambe soggette a Isa, si vedrà formulare dall'Ade due distinte proposte, alle quali avrà la possibilità di aderire sia con-

giuntamente sia individualmente.

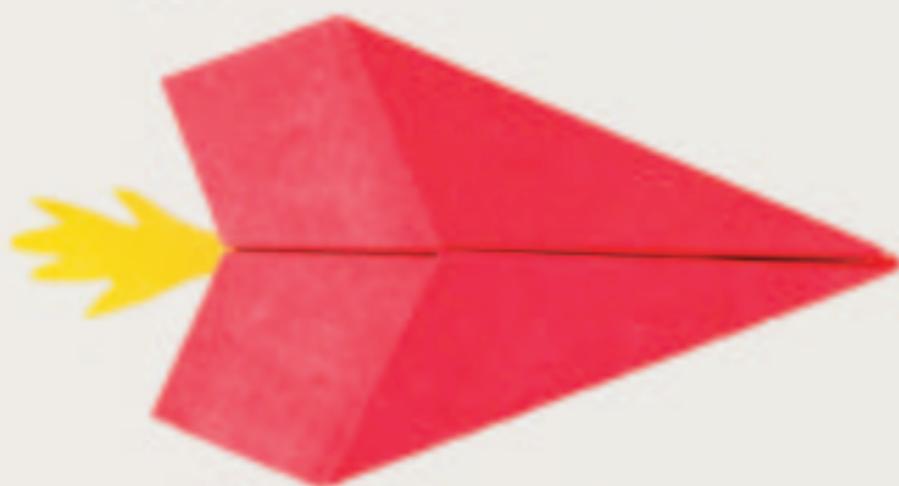
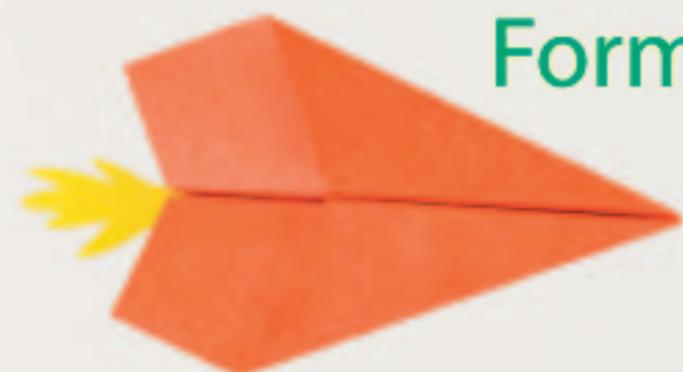
Il legislatore e l'Agenzia Entrate stanno facendo di tutto per invogliare il contribuente all'adesione al Concordato e nei prossimi mesi vedremo se queste dinamiche avranno sortito l'effetto desiderato.

Che dire, tante richieste e altrettanti conteggi da eseguire, in un periodo caratterizzato da dichiarazioni redditi, modelli 770... Per molti consulenti il Cpb può essere visto come l'ennesimo onere... almeno dal punto di vista di chi è oltremodo oberato già dalle canoniche scadenze; ma rappresenta anche l'apertura a nuove opportunità per coloro che hanno voglia di cavalcare un'altra onda professionale.



FonARCom

Formazione, avanti veloce



Finanziamo gratuitamente la formazione dei dipendenti con piani su misura, anche per PMI e micro aziende.





| | | | |
|---|-----------|--|-----------|
| EDITORIALE | 3 | CENTRO STUDI | 24 |
| Countdown concordato preventivo DI ADALBERTO BERTUCCI | | Patente a crediti: i primi chiarimenti dell'ispettorato del lavoro A CURA DEL CENTRO STUDI | |
| EVENTI | 6 | CENTRO STUDI | 26 |
| Guidonia, aperto il Parco Anna Bertucci A CURA DELLA REDAZIONE | | Apprendistato senza limiti di età ancora qualche punto da chiarire A CURA DEL CENTRO STUDI | |
| ISTITUZIONI | 8 | DELEGANOI | 29 |
| Regione Lazio, Bertucci: l'occupazione in primo piano A CURA DELLA REDAZIONE | | Credito d'imposta "Transizione 5.0": modi e tempi per le domande di prenotazione A CURA DI AGNESE TRENZI | |
| ISTITUZIONI | 10 | FISCALE | 32 |
| Summer School 2024, a Treia l'evento di fine estate A CURA DELLA REDAZIONE | | "Prima casa" al trustee senza duplicazione del beneficio A CURA DELLA REDAZIONE | |
| ISTITUZIONI | 12 | CDT | 34 |
| Summer School tre giorni di formazione a Treia DI FEDERICA SANTORO | | il Codice Deontologico dei Consulenti del Lavoro nella crisi d'impresa A CURA DELLA CONSIGLIO DI DISCIPLINA TERRITORIALE | |
| LAVORO | 14 | QUESITI DEL MESE | 37 |
| Lavoro la strada tracciata dal Governo Meloni è quella giusta DI ANDREA VOLPI | | A CURA DEL CENTRO STUDI | |
| LAVORO | 19 | | |
| La diffida amministrativa e la possibile fruizione secondo l'INL DI EUFRANIO MASSI | | | |



Regione Lazio, Bertucci: "Prosegue l'impegno per incentivare e sostenere l'occupazione"



Sui temi del lavoro la strada tracciata dal Governo Meloni è quella giusta e lo dicono i numeri



Apprendistato senza limiti di età ancora qualche punto da chiarire

GUIDONIA, APERTO IL PARCO ANNA BERTUCCI: CRONACA DI UNA MATTINATA DI COMMOZIONE E FELICITÀ

NUOVA VITA E NUOVI GIOCHI PER LA PINETA DI VIA ROMA GRAZIE ALL'INTERVENTO FINANZIATO DALL'ASSOCIAZIONE ANNA BERTUCCI, A VENTI ANNI DALLA SUA SCOMPARSA

A CURA DELLA REDAZIONE



“Abbiamo sempre ritenuto, come famiglia e come associazione Anna Bertucci, l'interesse per la comunità al primo posto. Ed è per questo che oggi possiamo a ragione dire che la felicità di tutti questi sorrisi intorno a noi sono la nostra felicità, amplificata da un gesto, quello della ristrutturazione di questa pineta, fatto in onore ed in ricordo di una persona che amiamo e ameremo per sempre. Non c'è molto altro da dire: il sole di questa mattina ci piace pensarlo come un regalo che la nostra cara Anna, indimenticata moglie, madre e nonna, ci ha fatto per far godere a tutti della gioia dell'apertura di questo parco a lei intitolato e dedicato. Lo abbiamo detto più di una volta: è stato un gesto d'amore, un regalo che abbiamo pensato per la Città di Guidonia Montecelio e che abbiamo fatto sulla scia dell'esempio che Anna ci ha dato in vita”. Parole cariche di emozione quelle che Adal-

berto Bertucci, presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Roma e provincia, ha pronunciato nella cerimonia di apertura del Parco Anna Bertucci, area verde di Guidonia Montecelio alla quale l'Associazione Anna Bertucci ha dato nuova vita finanziando la ristrutturazione e l'installazione di nuovi giochi e nuovi alberi, a venti anni esatti dalla scomparsa della signora, moglie di Adalberto e mamma di Federica e Marco. Una vera e propria folla ha riempito la pineta in occasione dell'inaugurazione, che si è tenuta domenica 6 ottobre: cittadini, associazioni del territorio (Croce Blu, NVG e Cieli Azzurri) autorità civili, religiose e militari, il sindaco Mauro Lombardo e parte della giunta comunale, oltre a consiglieri comunali di maggioranza ed opposizione, i quali hanno approvato all'unanimità la mozione per intitolare il parco alla signora Anna. L'intervento nella pineta di Via Roma arriva in occasione del ventesimo anniversario della morte della signora Bertucci, ed è l'ennesimo gesto di beneficenza che l'associazione effettua per il territorio: ricordiamo le automediche donate alla Croce Blu di Guidonia, fondamentali per i servizi sociali portati avanti dall'associazione sanitaria, e le donazioni di materiale medico durante il periodo della pandemia, oltre al sostegno alle associazioni Tam Tam e Cieli Azzurri. Tutti i bambini presenti, tantissimi, hanno





provato con gioia tutti i nuovi giochi, regalando all'evento una ventata di allegria. Toccante la cerimonia e le parole di Adalberto Bertucci, affiancato da Marco e Federica, anche loro visibilmente emozionati: i palloncini lanciati in aria al termine da tutti i nipoti hanno regalato attimi di intensa commozione a tutti le persone intervenute. Non sono mancati gli occhi lucidi: per chi ha avuto la fortuna di conoscerla, infatti, la signora Anna Bertucci ha lasciato un ricordo indelebile ed indimenticabile. Erano presenti cittadini, associazioni del territorio (Croce Blu, NVG e Cieli Azzurri) autorità civili, religiose e militari, realtà sportive del territorio ed ovviamente il sindaco Mauro Lombardo e parte della giunta comunale, oltre a consiglieri comunali di maggioranza ed opposizione, i quali hanno approvato all'unanimità la mozione per intitolare il parco alla signora Anna. Presente il Consiglio Direttivo del nostro Ordine, e tanti colleghi consulenti del lavoro. L'Associazione Anna Bertucci si è fatta carico del rifacimento del camminamento all'interno del parco, del ripristino della pavimentazione mancante, della tinteggiatura e del ripristino delle panchine, della rimozione dei giochi danneggiati e dell'installazione di nuovi, tra questo un Castello Baby e una altalena doppia. Nella donazione è compresa inoltre la piantumazione lungo il lato confinante con Viale Roma di 4 alberi.

“Con molta emozione intendiamo ringraziare tutti quelli che hanno reso possibile questa mattinata di gioia, in ricordo della nostra amata. E con grande orgoglio, ed altrettanta commozione, possiamo dire: benvenuti al Parco Anna Bertucci”, chiudono Adalberto, Marco e Federica. Ed a guardarsi intorno, tra occhi di bambini felici e sorrisi degli adulti, c'è da essere sicuri che l'orgoglio della famiglia Bertucci è lo stesso della signora Anna, che da lassù sarà certamente fiera dei suoi cari, che continuano a camminare seguendo l'esempio che lei ha regalato in tutta la sua vita. Il Sole che ha illuminato domenica 6 ottobre, certamente, è il suo regalo per la nuova vita del parco, così importante per tutta la comunità guidoniana.

VIDEO MANIFESTAZIONE



REGIONE LAZIO, BERTUCCI: “PROSEGUE L’IMPEGNO PER INCENTIVARE E SOSTENERE L’OCCUPAZIONE”

PUBBLICATO IL BANDO “SALGO – SOSTEGNO RAFFORZATIVO ALL’ATTIVAZIONE E ALL’ACCESSO NEL MERCATO DEL LAVORO PER I GIOVANI DEL LAZIO PER UNA BUONA OCCUPAZIONE”: 5 MILIONI DI EURO PER LE MISURE DI ATTIVAZIONE E ACCESSO NEL MERCATO DEL LAVORO PER I GIOVANI DAI 18 AI 35 ANNI COMPIUTI

A CURA DELLA REDAZIONE

“Sono sempre orgoglioso di annunciare le misure che l’amministrazione regionale di cui faccio parte predispone per incentivare e sostenere l’occupazione: lavoro e formazione ancora una volta si confermano al centro delle politiche e dei programmi elettorali della giunta del presidente Francesco Rocca, con una sensibilità particolare ed un occhio attento verso giovani dai 18 ai 35 anni. Le risorse stanziare, 5 milioni di euro, sono destinate a misure attivazione e accesso nel mercato del lavoro per i giovani dai 18 ai 35 anni compiuti”.

Con queste parole Marco Bertucci, Presidente della Commissione Bilancio del Consiglio Regionale del Lazio – senza

dimenticare il suo ruolo di vicepresidente Enpacl e di consigliere dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro di Roma e provincia – commenta la recente pubblicazione da parte dell’Assessorato al Lavoro della Regione Lazio del bando “SALGO – Sostegno rafforzativo all’attivazione e all’accesso nel mercato del lavoro per i giovani del Lazio per una buona occupazione”.

Quale è l’obiettivo della Regione con questo bando?

Si intende sostenere una misura rafforzativa di attivazione e accesso nel mercato del lavoro per giovani dai 18 ai 35 anni compiuti,



attraverso la realizzazione di percorsi integrati a prioritaria valenza occupazionale, basati su una funzione centrale del tirocinio, connesso ad azioni di potenziamento della sua efficacia tramite brevi moduli formativi – che in questo modo preparano in maniera mirata al lavoro – andando in questo modo a garantire un bonus per l'assunzione rivolto alle imprese, per una successiva fase di rapido inserimento nei contesti occupazionali.

Chi rappresenta il target di questa iniziativa?

L'intervento è rivolto a giovani residenti o domiciliati nella Regione Lazio di età compresa tra i 18 e 35 anni compiuti, disoccupati, non impegnati in percorsi di istruzione scolastica o universitaria, in corsi di formazione o altre politiche attive quali tirocini, contratto di ricollocazione, compresi coloro che sono in possesso di regolare permesso di soggiorno ed i soggetti iscritti al collocamento mirato. Ricordo che si considerano in stato di disoccupazione, oltre a coloro che non svolgono attività lavorativa, anche i lavoratori il cui reddito annuo da lavoro risulta pari o inferiore ad € 8.500, nel caso di reddito da lavoro dipendente, o di € 5.500 nel caso di redditi da lavoro autonomo.

Come mai questa iniziativa è così importante?

Perché l'avviso, per il quale va ringraziato l'assessore Schiboni per l'attenzione che dimostra sul tema, è il frutto di un lavoro lungo ed importante di confronto con le parti datoriali e sociali, e rappresenta un reale cambio di passo e di visione rispetto al passato. Siamo davanti ad una prima volta.

Di che genere?

Non era mai successo infatti che le aziende fossero, come in questo caso, parte attiva sin dalle prime fasi del progetto, il quale prevede una formazione mirata, studiata in base alle effettive esigenze delle imprese, e un tirocinio retribuito con 800 euro al mese per i giovani coinvolti.

Possiamo parlare di circolo virtuoso dunque?

Certamente sì. Il bando favorisce un processo che va ad allineare l'offerta formativa e la do-



manda che arriva dal mercato del lavoro: in questo modo si allinea il gap esistente. E' una misura di una importanza davvero cruciale, perché in questo modo andiamo ad intervenire in modo concreto nel miglioramento dell'accesso al mondo del lavoro non soltanto per i giovani e per le persone più fragili. Qualora ce ne fosse ancora bisogno, a pochi mesi dai due anni di amministrazione, siamo davanti ad un nuovo atto che conferma non soltanto la concretezza di questa nostra amministrazione, ma anche l'attenzione ferma e costante della Regione e del programma del presidente Rocca nei confronti delle politiche attive per il lavoro e l'occupazione.

La Regione Lazio si conferma dunque in prima linea per il sostegno alle politiche del lavoro e per l'incentivazione dell'occupazione, punti programmatici peraltro da sempre ai primi posti dell'azione politica ed amministrativa di Marco Bertucci, che da sempre si occupa di queste tematiche nella sua professione.

Per chi volesse saperne di più su questo importante avviso pubblico regionale, al link <https://www.regione.lazio.it/documenti/83978> è disponibile il testo completo e tutta la documentazione correlata.

SUMMER SCHOOL 2024, A TREIA L'EVENTO DI FINE ESTATE

**PRESENTI PER IL NOSTRO ORDINE BERTUCCI
E BARBUSCIA: TRE GIORNI DI DIBATTITI FORMAZIONE,
IA E NUOVE SFIDE DEL MONDO DEL LAVORO**

A CURA DELLA REDAZIONE



Intelligenza artificiale, formazione e nuove competenze. Questi i temi dell'undicesima edizione della Summer School, consueto appuntamento di fine estate dei Consulenti del Lavoro organizzato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e dalla Fondazione Studi, in collaborazione con l'ENPACL e la Fondazione Consulenti per il Lavoro. Tre giorni di dibattiti su tantissimi temi di assoluta attualità: tra questi il nuovo ruolo del Consulente del lavoro nella crisi d'impresa, l'impatto dell'IA nella professione, ed ancora la presentazione di Clia, l'intelligenza artificiale dei Consulenti del Lavoro.

A rappresentare il nostro ordine provinciale il consigliere Marco Bertucci, vicepresidente Enpacl, ed Andrea Barbuscia, presidente dell'Associazione Giovani Consulenti del lavoro di Roma e provincia.

Al centro dei dibattiti in programma, oltre ai temi sopra menzionati, il fabbisogno formativo alla luce delle nuove sfide del mondo del lavoro, le nuove politiche attive del lavoro e le strategie comunicative per l'orientamento al lavoro.

“La nostra è una professione che dà ampio spazio ai giovani e alle donne che rappresentano le fasce più deboli del mercato del lavoro. Questa tre giorni, rivolta ai delegati all'orientamento indicati dai Consigli provinciali, ne è un segnale concreto. È fondamentale che i giovani prestino attenzione e



supporto ai Consigli Provinciali nell'orientamento al lavoro e alla professione. Oggi, più che mai, c'è bisogno di creatività, supporto e aggregazione tra vecchie e nuove generazioni affinché si sviluppino le nuove funzioni e nuovi ambiti professionali, come quelli legati al welfare aziendale e alla pianificazione previdenziale", questo l'intervento di apertura del Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, Rosario De Luca, nel suo intervento di apertura alla Summer School 2024, nel quale ha anche confermato l'impegno della nostra categoria nella diffusione della cultura della legalità, ricordando che "i Consulenti del Lavoro sono professionisti appassionati, al centro del sistema Paese, impegnati nella

crescita dell'occupazione, dell'economia e della professione".

"E' davvero un orgoglio partecipare a questo evento, che ogni anno conferma come il nostro Ordine professionale sia costantemente all'avanguardia sui temi non soltanto relativi al lavoro, ma anche rispetto alla formazione, alle tecnologie e ad una visione del sistema Paese che guarda con forza e fiducia al futuro, mettendo al centro le nuove generazioni in un costante e proficuo dialogo con quelle più esperte, garantendo solide basi di crescita per i colleghi che si avvicinano alla professione e un fermento di idee e valori che sono base per un costante processo di crescita per tutti", così Marco Bertucci.

SUMMER SCHOOL TRE GIORNI DI FORMAZIONE A TREIA

A CURA DI **FEDERICA SANTORO**
DELEGATO ORIENTAMENTO GENL

Giunta a termine l'undicesima edizione della Summer School 2024, l'incontro formativo appena conclusosi e durato tre giorni nel cuore della splendida Città medioevale di Treia.

L'evento ha visto la partecipazione dei giovani Delegati all'Orientamento indicati dai Consigli Provinciali di categoria di tutta Italia ed è stato organizzato dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del

Lavoro e dalla Fondazione Studi in collaborazione con l'ENPACL.

Alla guida dei giovani professionisti, l'Associazione Nazionale dei Giovani Consulenti del Lavoro, le Istituzioni di Categoria, emeriti relatori e il Ministro del Lavoro Calderone. Non è mancata neppure la partecipazione del Consiglio Provinciale di Roma presente nelle aule del



Teatro comunale attraverso i dirigenti di categoria e i referenti giovanili.

Ad aprire i lavori, i saluti istituzionali del Sindaco, Franco Capponi e del Presidente del Consiglio Nazionale, Rosario De Luca, ai quali hanno fatto seguito momenti di confronto e spunti di riflessioni interessanti sulle nuove sfide che attendono il mondo del lavoro e la giovane categoria.

Nel suo intervento di apertura, il Presidente Rosario De Luca ha evidenziato: "È fondamentale che i giovani prestino attenzione e supporto ai Consigli Provinciali nell'orientamento al lavoro e alla professione", continuando "Oggi, più che mai, c'è bisogno di creatività, supporto e aggregazione tra vecchie e nuove generazioni affinché si sviluppino le nuove funzioni e nuovi ambiti professionali, come quelli legati al welfare aziendale e alla pianificazione previdenziale".

Nel corso delle tre giornate formative grande attenzione è stata riposta al ruolo del Consulente del Lavoro che vede il giovane professionista sfidarsi anche attraverso il disegno di nuovi ruoli e funzioni aprendo le porte a nuove opportunità di crescita professionale e a un dialogo etico e virtuoso con l'intelligenza artificiale.

La dirigenza di categoria si è vista e posta a supporto dei giovani consulenti illustrando loro una "cassetta degli attrezzi" utile per meglio orientare le nuove generazioni in questo percorso di crescita professionale virtuoso.

L'evento formativo, ormai tradizione, ha confermato l'impegno dei vertici istituzionali nella diffusione fra la categoria giovanile di una cultura propositiva al cambiamento che passa attraverso la formazione e il potenziamento del patrimonio di competenze come veicolo per una valorizzazione sempre crescente della figura del Consulente del Lavoro.

Ora spetta anche ai giovani continuare a contribuire e partecipare attivamente a questa nuova sfida con impegno, competenza, passione e spirito di coesione che da sempre contraddistingue la nostra amata categoria.



LA STRADA GIUSTA

SUI TEMI DEL LAVORO LA STRADA TRACCIATA DAL GOVERNO MELONI È QUELLA GIUSTA E LO DICONO I NUMERI

A CURA DI **ANDREA VOLPI**
DEPUTATO DI FRATELLI D'ITALIA E COMPONENTE
DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE LAVORO PUBBLICO E PRIVATO



Il tema del lavoro è, fin dall'inizio di questa legislatura, al centro dell'agenda politica del Governo. Gli interventi legislativi e i risultati ottenuti sono talmente incoraggianti che non solo il Presidente Meloni li utilizza per sottolineare il buon lavoro che stiamo svolgendo ma anche Elon Musk, nel corso del think tank dell'Atlantic Council, ha sottolineato come i dati relativi all'occupazione in Italia risultino essere i migliori dell'Europa.

In queste ore alla Camera è in discussione il cosiddetto collegato al DL Lavoro appro-

vato lo scorso anno. Questo provvedimento altro non è che un nuovo **tassello di un mosaico** che rappresenta l'insieme delle azioni, delle misure, dei provvedimenti che il governo Meloni ha attuato sul fronte Lavoro ed è lo strumento con cui portiamo avanti un percorso iniziato più di un anno fa.

Il raggio d'azione di questo nuovo disegno di legge è ampio e al suo interno trovano posto le **nuove regole sulla compatibilità di cassa integrazione e lo svolgimento delle attività lavorative, il potenziamento dei poteri ispettivi Inps, la costituzione dell'Albo delle buone pratiche di scuola-lavoro, oltre all'osservatorio nazionale ad hoc.**

Siamo stati accusati dall'opposizione di aver presentato provvedimenti sconnessi dalla realtà che favorirebbero il precariato e i licenziamenti facili, ma per rispondere a queste accuse è sufficiente citare i numeri. Da quando è in carica il governo Meloni, infatti, **gli occupati sono cresciuti di quasi 800 mila unità.**

Dati facilmente leggibili se si confrontano i **23 milioni e 225 mila occupati di novembre 2022** con i **24 milioni 009 mila di luglio 2024.**

Possiamo affermare con soddisfazione che



nel nostro paese non vi è stato mai così tanto lavoro!

Lo dimostra il **tasso occupazionale che è pari al 62,3%** e ancor di più il **tasso occupazionale femminile che ha raggiunto la quota del 53,6%**.

Al crescere del tasso occupazionale segue il **calo della disoccupazione**. Con i primi due anni di governo **Meloni il tasso di disoccupazione è sceso al 6,5% così come è sceso anche il tasso di disoccupazione giovanile**.

L'efficacia delle azioni sul settore ha prodotto incrementi in tutte le forme di lavoro, **ma a crescere di più è il lavoro stabile, quindi i lavoratori a tempo indeterminato**, che negli ultimi 12 mesi ha

registrato un **+437.000 mila** unità.

Ma se da un lato il mercato del lavoro ha ripreso a muoversi in direzione positiva apportando anche un grande supporto all'intero sistema economico dell'Italia dall'altro non dobbiamo fermarci qui, sono molti ancora gli aspetti del mondo del lavoro che vanno migliorati a partire dalla tutela della salute dei lavoratori e della loro sicurezza. Da ottobre, infatti, diventerà effettiva la "patente a crediti" uno strumento che incentiva le aziende a migliorare gli standard di sicurezza per essere riconosciute come virtuose in tema di salvaguardia della salute dei lavoratori. In questo ultimo anno si sono moltiplicati i controlli e le sanzioni e, con lo sblocco delle assunzioni gli ispettorati del la-



voro saranno in grado di estendere ancora il proprio raggio d'azione. La maxi operazione effettuata da ispettori e forze dell'ordine per contrastare il fenomeno del caporalato è stato un segnale importante per i datori di lavoro e per i lavoratori che hanno finalmente avuto una chiara risposta dallo Stato.

Oltre alla sicurezza, questo Governo sta lavorando anche per favorire l'occupazione giovanile e intervenire in tema fiscale. Una spinta importante è senza dubbio arrivata dal **taglio del cuneo fiscale**. Una misura, questa, auspicata dai datori di lavoro e raccomandata dall'Europa, che è fondamentale per sostenere le imprese, le famiglie e il potere di acquisto delle loro retribuzioni e che puntiamo a **rendere strutturale per**

i redditi fino a 35 mila euro. Altra materia su cui la maggioranza intende fare una riflessione seria e concreta e la ripartizione agli utili aziendali da parte dei lavoratori. Una misura su cui si sta già discutendo e che sono sicuro non tarderà ad arrivare.

Insomma, i dati parlano chiaro e le mistificazioni delle opposizioni lasciano il tempo che trovano: la scelta di abolire i bonus a pioggia e i sussidi fini a sé stessi favorendo misure di inclusione, di formazione e di incentivazione alle assunzioni si sta rivelando vincente.

E ogni iniziativa legislativa in questo senso rappresenta uno dei tasselli che compongono il binario su cui l'Italia ha ricominciato a correre.





LA DIFFIDA AMMINISTRATIVA E LA POSSIBILE FRUIZIONE SECONDO L'INL

A CURA DI **EUFRANIO MASSI**
ESPERTO IN DIRITTO DEL LAVORO

La semplificazione dei rapporti tra Pubblica Amministrazione ed operatori economici è un obiettivo che tutti i Governi si pongono ma esso, per una serie di motivi (non ultimo quello di una burocrazia che cerca sempre di tenere stretto il proprio “potere interdittivo”) è sempre difficile da raggiungere. In tale logica deve essere interpretato il D.L. 12 luglio 2024, n. 103 il quale si rivolge, in una logica di semplificazione dei controlli sulle attività economiche, a tutte le Pubbliche Amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, nonché agli Enti locali.

Il provvedimento rimanda, per la piena attuazione, ad alcuni adempimenti amministrativi di un certo spessore: basti pensare al fascicolo informatico di impresa con i relativi

obblighi di consultazione per chi effettua i controlli che sarà istituito presso le Camere di Commercio (art. 4), alla emanazione di principi generali del procedimento di controllo (art. 5) il cui onere ricade sia sui Ministeri che sulle Regioni e sugli altri Enti interessati (ovviamente, per le parti di competenza), previsto dall'art. 5, o all'impegno delle Amministrazioni che debbono “garantire la piena conoscenza degli obblighi ai quali i soggetti controllati sono tenuti ad eliminare sovrapposizioni e duplicazioni di controlli” (art. 2).

Tra i soggetti interessati dalle nuove disposizioni c'è anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro che ha emanato, con la nota n. 1357 del 31 luglio 2024, della propria Direzione



Giuridica, le prime indicazioni operative per il proprio personale alla quale ha fatto seguito la nota n. 6774 dello scorso 17 settembre della Direzione della vigilanza e sicurezza sul lavoro con cui sono state indicate le violazioni per le quali è applicabile la diffida amministrativa ed è stato trasmesso agli ispettori del lavoro il modello da utilizzare per la contestazione ai datori di lavoro. L'attività di vigilanza trova, essenzialmente, norme che la riguardano nell' art. 6.

Ma, cosa afferma l'articolato?

Esso dispone che "Salvo che il fatto costituisca reato, per le violazioni per le quali è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria non superiore nel massimo a 5.000 euro, l'organo incaricato dei controlli, nel caso in cui accerti, per la prima volta nell'arco di un quinquennio, l'esistenza di violazioni sanabili, diffida l'interessato a porre termine alla violazione, ad adempiere alle prescrizioni violate e a rimuovere le conseguenze dell'illecito amministrativo, entro un termine non superiore a 20 giorni. In caso di ottemperanza alla diffida, il provvedimento san-

zionatorio si estingue limitatamente alle inosservanze sanate. L'istituto della diffida amministrativa di cui al presente decreto non si applica a violazioni di obblighi che riguardano la tutela della salute, la sicurezza e l'incolumità pubblica e la sicurezza sui luoghi di lavoro".

Dalla lettura di quanto sopra, si ricavano alcuni elementi essenziali che aiutano a comprendere l'ambito di applicazione della diffida amministrativa:

- a) Essa si applica laddove si sia presenza di una sanzione amministrativa pecuniaria che rientra nell'ambito della legge n. 689/1981;
- b) La sanzione amministrativa non deve individuare, nella misura massima, un importo superiore a 5.000 euro (limite previsto "in astratto" dalla norma): ciò significa che la diffida non può essere applicata sia alla maxi sanzione per lavoro nero, che alle sanzioni proporzionali, che aumentano con il protrarsi della violazione, come quelle ex art. 15, comma 4, della legge n. 68/1999 relativa alla



scopertura dei posti riservati ai lavoratori disabili;

c) La violazione accertata non deve essersi anche verificata nel quinquennio precedente la constatazione: di qui la necessità di un accertamento “a ritroso” da parte degli organi di vigilanza;

d) La violazione deve essere materialmente sanabile, con esclusione, quindi, di tutte quelle situazioni in cui l'interesse giuridico non è recuperabile, come, ad esempio, il pagamento delle retribuzioni effettuato con modalità non tracciabili. Essa è applicabile alle violazioni amministrative documentali come quelle correlate alla elaborazione del LUL, a meno che l'inosservanza si sia verificata per un periodo superiore a 12 mesi o abbia interessato più di 10 lavoratori, in quanto la sanzione massima risulterebbe superiore a 5.000 euro, alle omesse comunicazioni di cessazione del rapporto, alla omessa consegna del prospetto paga (nella ipotesi di base), alla comunicazione preventiva di assunzione, laddove non sia applli-

cabile la c.d. maxi sanzione, alla violazione del principio di non discriminazione se la violazione riguarda non più di cinque lavoratori, alla omessa comunicazione dei posti vacanti presso l'utilizzatore, alla omessa comunicazione dei contratti di somministrazione conclusi, alla comunicazione preventiva del lavoro agile, all'assenza del tutor nel contratto di apprendistato, alla comunicazione del distacco all'interno del contratto di rete: queste sono soltanto alcune violazioni citate nell'allegato dell'INL alla nota del 17 settembre 2024

e) La violazione accertata non deve essere contenuta in un adempimento normativo a cui l'Italia era tenuta per adeguarsi all'ordinamento europeo (ad esempio, Direttive comunitarie) o al diritto internazionale come, ad esempio, gli obblighi di informazione nei confronti dei dipendenti relativi ai singoli rapporti di lavoro, alla luce del D.L.vo n. 104/2022 che ha modificato la norma originaria contenuta nel D.L.vo n. 152/1997 (anch'essa frutto di una precedente Direttiva europea): a tal proposito, va ri-





cordato come la Direttiva n. 2019/1152, da cui ha tratto origine il D.L.vo n. 124/2022, affermi che le sanzioni debbono avere caratteristiche di dissuasione, effettività e proporzionalità, cosa non possibile con il provvedimento di diffida amministrativa.

La diffida amministrativa non è, invece, applicabile:

- a) Nelle violazioni che riguardano la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro che non sono soltanto quelle previste dal D.L.vo n. 81/2008, la cui rilevanza è in grandissima parte, di natura penale e, quindi, esclusa;
- b) Nelle violazioni previste dall'ordinamento come penali (è il caso, ad esempio, della somministrazione illecita o fraudolenta, del distacco illecito, dell'appalto illecito le cui sanzioni sono state riviste dall'art. 29 del D.L. n. 19/2024);
- c) Nelle violazioni che derivano dall'adempimento da parte dello Stato Italiano a "vincoli derivanti dall'ordinamento europeo e dal diritto internazionale", come detto pocanzi.

LINL, con le due note soprariportate, invita gli ispettori del lavoro che dovessero trovare situazioni in cui è applicabile la diffida amministrativa, ad intimare, attraverso un modello di diffida amministrativa trasmesso, in allegato, alla lettera del 17 settembre u.s., al trasgressore di porre termine alla violazione, a sanare le irregolarità ed a ripristinare, se necessario, la situazione antecedente, adempiendo alle prescrizioni impartite dagli ispettori del lavoro, entro 20 giorni (i termini concessi sono sospensivi di quelli previsti per la notifica degli estremi della violazione).

L'adempimento estingue, senza alcun addebito, la sanzione ma, in caso di mancata osservanza, si seguirà la procedura ordinaria (contestazione dell'illecito entro 90 giorni ex art. 14 della legge n. 689/1981 ed applicazione degli importi sanzionatori ex art. 16).

La Direzione Giuridica dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ricorda, inoltre, nella nota del 31 luglio 2024, che il soggetto controllato non è responsabile allorché la violazione sia stata commessa per errore sul fatto non determinato da colpa, cosa non nuova

nel nostro ordinamento, atteso che se ne trova una di analogo contenuto nel comma 2 dell'art. 3 della legge n. 689/1981.

Ovviamente, è appena il caso di sottolineare che la diffida amministrativa ex D.L.vo n. 103/2024 non va assolutamente confusa con la diffida ex art. 13 del D.L.vo n. 124/2004 e con la diffida accertativa per crediti patrimoniali ex art. 12.

La nota dell'INL del 31 luglio u.s., si sofferma anche su altri principi contenuti nel D.L.vo n. 103/2024: è il caso individuato dal comma 3 dell'art. 5 laddove si afferma che fatte salve le richieste dell'autorità giudiziaria o le specifiche segnalazioni di soggetti privati e pubblici (come le denunce ben motivate pervenute negli Ispettorati territoriali del Lavoro), la casistica individuata dal diritto dell'Unione Europea, i controlli in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro o nelle situazione di rischio ove occorre intervenire immediatamente, le Amministrazioni sono tenute a programmare gli interventi con intervalli temporali correlati alla gravità dei rischi (ma la maggior parte degli interventi degli ispettori del lavoro sono per verifiche in materia di sicurezza sul lavoro e per situazioni di rischio).

C'è, poi, un altro passaggio, nel comma 6 dell'art. 5 laddove si ipotizza uno strumento, sostanzialmente analogo, alla c.d. "lista di conformità" disciplinata dall'art. 29, commi 7, 8 e 9 del D.L. 19/2024: quest'ultima, viene considerata "norma speciale" dall'INL, per cui i contenuti del predetto comma non si applicano. Ovviamente, tutte le informazioni relative all'inserimento del datore di lavoro nella c.d. "lista di conformità", dovranno essere inviate anche al fascicolo informatico d'impresa gestito dalle Camere di Commercio, al fine di consentirne la conoscenza da parte di altre Amministrazioni Pubbliche interessate ai controlli per la parte di loro competenza.

Il D.L.vo n. 103/2024 prevede, inoltre, altri tre passaggi importanti che possono così riassumersi:

a) Sullo stesso datore di lavoro non si possono essere svolte ispezioni da parte di più Enti in contemporanea, a meno che non si tratti di ispezioni congiunte: di qui la necessità di uno stretto coordinamento tra i soggetti interessati che, in linea di massima, per la "materia la-

voro", oltre all'Ispettorato territoriale del Lavoro, sono l'INPS, l'INAIL, la Guardia di Finanza, l'Agenzia delle Entrate e le ASL;

b) I provvedimenti adottati (art. 5), ivi comprese le sanzioni, debbono rispettare il principio di proporzionalità rispetto al livello di rischio, al pregiudizio arrecato ed alle dimensioni dell'azienda controllata. Questo principio generale riguarda un momento successivo all'ispezione, quello dell'ordinanza-ingiunzione e chiama in causa, direttamente, i Dirigenti degli Ispettorati Territoriali del Lavoro e di quelli degli Ispettorati delle Aree Metropolitane, essendo un provvedimento di loro esclusiva competenza. In ogni caso, si tratta di criteri che vanno ad aggiungersi (e, parzialmente, a sovrapporsi) a quelli già richiamati dall'art. 11 della legge n. 689/1981 laddove si afferma che "si ha riguardo alla gravità della violazione, all'opera svolta dall'agente per l'eliminazione o l'attenuazione delle conseguenze della violazione, nonché alla personalità dello stesso e alle sue condizioni economiche";

c) Sempre l'art. 5 prevede un ulteriore adempimento, al quale l'INL ritiene di essere escluso: è fatto obbligo alle amministrazioni interessate, prima dell'accesso in azienda, di chiedere al datore di lavoro l'elenco della documentazione necessaria per la verifica. Tale onere non può riguardare gli accessi "imprevisti e senza preavviso" allorché gli organi di vigilanza effettuano controlli su lavoro nero, sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro. Ovviamente, una eventuale richiesta preventiva di documenti vanificherebbe l'intervento programmato.

Da ultimo, una breve considerazione: occorrerà, nel medio-lungo termine, valutare l'effettivo impatto su tutte le Amministrazioni pubbliche (Ministeri, Regioni, ecc.) in un'ottica di rapporto con il cittadino con il quale si intendono sanare violazioni di natura, tutto sommato, lieve. L'elenco delle violazioni in materia di lavoro reso noto dall'INL con la nota del 17 settembre u.s. ne è la conferma.

PATENTE A CREDITI: I PRIMI CHIARIMENTI DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO E INVIO DELL'AUTOCERTIFICAZIONE ANTICIPATO

A CURA DEL CENTRO STUDI

L'art. 27 del D.Lgs. 81/2008 ha introdotto, a decorrere dal 1° ottobre 2024, un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti, ormai conosciuto come "patente a crediti". Si tratta di una novità destinata a rivoluzionare il settore edile, ponendo le imprese operanti nel settore, ma anche i professionisti, di fronte a delicati adempimenti, da cui dipende la possibilità stessa di operare nei cantieri.

È quindi opportuno analizzare nel dettaglio i principi generali contenuti nella norma, nonché le disposizioni attuative contenute nel D.M. 18 settembre 2024 n. 132 e le prime indicazioni pervenute dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, tramite la circolare n. 4 del 23 settembre 2024.

Innanzitutto, **la patente è rilasciata, in formato digitale, dall'Ispettorato nazionale del lavoro** subordinatamente al possesso dei seguenti **requisiti**:

- a) iscrizione alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura;
- b) adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi in materia di sicurezza sul lavoro;
- c) possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC) in corso di validità;
- d) possesso del documento di valutazione dei rischi;

e) possesso della certificazione di regolarità fiscale, di cui all'articolo 17-bis, commi 5 e 6, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241;

f) avvenuta designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Il possesso di tali requisiti è autocertificato; l'obbligo riguarda **le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili, ad esclusione di coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale**. Lo stesso è esteso anche alle imprese e ai lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia o in uno Stato non appartenente all'Unione europea, ma in tali casi sarà sufficiente il possesso di un documento equivalente rilasciato dalla competente autorità del Paese d'origine e, nel caso di Stato non appartenente all'Unione europea, riconosciuto secondo la legge italiana.

Nelle more del rilascio della patente è comunque consentito lo svolgimento delle attività di cantiere. La patente è revocata in caso di dichiarazione non veritiera; tuttavia, decorsi dodici mesi dalla revoca, l'impresa o il lavoratore autonomo può richiedere il rilascio di una nuova patente.

Ma qual è in concreto il funzionamento della patente?

La prima regola da ricordare è che ciascun operatore parte da un **punteggio iniziale di 30 crediti**. L'art. 4 del D.M. 18 settembre 2024 n. 132 ha previsto che tale importo potrà aumentare fino alla soglia massima di 100 crediti complessivi.

In particolare, la mancanza di provvedimenti di decurtazione del punteggio dà diritto ad un credito per ciascun biennio successivo al rilascio della patente, sino ad un massimo di 20 crediti. Altre ipotesi di attribuzione di crediti riguardano, ad esempio, investimenti da parte delle imprese in formazione sui temi della sicurezza o l'utilizzo di soluzioni tecnologicamente avanzate.

Eventuali decurtazioni, invece, possono essere disposte a seguito di provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, ma anche dei dirigenti e preposti delle imprese, o dei lavoratori autonomi. Segnaliamo che la patente con punteggio inferiore a quindici crediti non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri.

Il recupero dei crediti è possibile passando attraverso la valutazione di una Commissione territoriale composta dai rappresentanti dell'INL e dell'INAIL.

Coloro che operano senza patente o con una patente con un numero di **crediti inferiore a 15** sono soggetti ad una sanzione amministrativa pari al 10 per cento del valore dei lavori e, comunque, non inferiore a euro 6.000.

Ai sensi dell'art. 2 del D.M. 18 settembre 2024 n. 132, per ciascuna patente il portale dell'Ispettorato del Lavoro rende disponibili le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi della persona giuridica, dell'imprenditore individuale o del lavoratore autonomo titolare della patente;
- b) dati anagrafici del soggetto richiedente la patente;
- c) data di rilascio e numero della patente;
- d) punteggio attribuito al momento del rilascio;
- e) punteggio aggiornato alla data di interrogazione del portale;
- f) esiti di eventuali provvedimenti di sospensione;
- g) esiti di eventuali provvedimenti defini-

tivi, di natura amministrativa o giurisdizionale, ai quali consegue la decurtazione dei crediti.

Con la circolare n. 4 del 23 settembre 2024, l'Ispettorato ha fornito un **apposito modello** da utilizzare per autocertificare il possesso dei predetti requisiti e da **inviare tramite pec** all'indirizzo patente@pec.ispettorato.gov.it, in attesa dell'implementazione definitiva del portale apposito, **già a partire dalla pubblicazione della circolare**. Tuttavia, dal 1° novembre non sarà possibile operare in cantiere in forza della trasmissione della autocertificazione/dichiarazione sostitutiva a mezzo PEC, essendo indispensabile aver effettuato la richiesta di rilascio della patente tramite il portale.

Un'ulteriore specificazione a cui bisogna prestare particolare attenzione riguarda l'adozione del **provvedimento amministrativo di revoca**: quest'ultimo non potrà in ogni caso prescindere da un confronto con l'impresa o il lavoratore autonomo titolare della patente e da una valutazione in ordine alla gravità dei fatti, soprattutto con riferimento al requisito relativo all'assolvimento degli obblighi formativi, in relazione al quale, pur a fronte di una dichiarazione sostitutiva ritenuta non veritiera, dovrà valutarsi la gravità dell'omissione.

La circolare dedica poi ampio spazio alle ipotesi di sospensione della patente, in particolare nei casi di evento infortunistico mortale o dal quale derivi inabilità permanente per il lavoratore. La sospensione della patente può durare sino a dodici mesi, tenendo conto della gravità degli infortuni nonché della gravità della violazione in materia di salute e sicurezza e delle eventuali recidive.

Una importante precisazione da parte dell'Ispettorato riguarda, infine, l'ipotesi di patente dotata di meno di 15 crediti: qualora il valore dei lavori eseguiti in un determinato cantiere, secondo quanto riportato nel relativo capitolato, sia almeno pari al 30% del valore dei lavori affidati al titolare della patente nello stesso cantiere, quest'ultimo potrà comunque terminare le attività in corso sullo stesso sito.

APPRENDISTATO SENZA LIMITI DI ETÀ' ANCORA QUALCHE PUNTO DA CHIARIRE

A CURA DEL CENTRO STUDI

L'articolo 47, comma 4, del Decreto Legislativo n. 81/2015 offre un'interessante opportunità per i lavoratori in determinate situazioni di disagio occupazionale.

L'articolo in questione, consente l'assunzione tramite contratto di apprendistato professionalizzante senza limiti di età per i lavoratori che percepiscono l'indennità di disoccupazione NASpI, DIS-COLL o trattamento straordinario di integrazione salariale e sebbene questa disposizione sia stata introdotta nel 2015, la sua attualità è ancora evidente, con aggiornamenti e chiarimenti, l'ultimo dei quali risale alla circolare INPS 108 del 14 novembre 2018. In particolare l'articolo 47, comma 4, del D.Lgs n. 81/2015, in deroga all'ordinario limite di età dei 29 anni, prevede la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, finalizzato alla qualificazione o riqualificazione professionale dei lavoratori, i lavoratori beneficiari:

- di indennità di mobilità, oggi abrogata;
- di indennità di disoccupazione (NASpI/ DIS-COLL);
- del trattamento straordinario di integrazione salariale (art. 22-ter D.lgs 148/2015);

Cercheremo di analizzare sinteticamente gli orientamenti susseguiti nelle circolari INPS, con un focus specifico sui termini di decorrenza della NASpI, e le ricadute che hanno sulla corretta stipulazione del contratto di apprendistato per qualificazione/riqualificazione professionale.

Omettendo le distinzioni tra le diverse tipologie di apprendistato, l'analisi odierna

si focalizza su una controversa interpretazione dell'Istituto di Previdenza Sociale riguardante l'art. 47, comma 4. Inizialmente affrontata nel messaggio INPS n. 2243/2017, tale interpretazione è stata successivamente rivista e modificata nel significato con la circolare INPS n. 108 del 2018.

Orbene, mentre il messaggio 2243 del 31 maggio 2017 si limitava dire che: "... in linea con le indicazioni già fornite con la circolare n. 175/2013 (par. 2) e con il messaggio n. 4441/2015 (par. 3), l'assunzione agevolata in discorso si riferisce a lavoratori destinatari di un trattamento di disoccupazione, quindi anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita", la circolare INPS 108/2018, richiamando la nota del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, del 16 aprile 2018 (non recensita su alcun documento ufficiale) precisava che: "l'art. 47, comma 4, del d.lgs. n. 81 del 2015, va riferito esclusivamente ai lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione" e non anche [...] ai lavoratori destinatari dei predetti trattamenti che abbiano inoltrato la relativa istanza" e, in un eccesso creativo, sottolineava che: "il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 47, comma 4, del D.Lgs n. 81/2015 dovrà, pertanto, ritenersi validamente stipulato solo a seguito dell'accoglimento della domanda del lavoratore ed a far data dalla decorrenza della prestazione riconosciuta al lavoratore, risultando altri-

menti mancante uno dei requisiti costitutivi della fattispecie contrattuale”... Questo orientamento, anche secondo la nostra Fondazione Studi (Circolare 19 del 26.11.2018), si pone in linea di discontinuità rispetto a quello consolidato negli anni, e soprattutto questa interpretazione, non sorretta dal tenore letterale della norma, è foriera di gravissime conseguenze su coloro i quali, in buona fede, avevano seguito il precedente, consolidato orientamento.

È quindi utile a questo scopo, fare chiarezza sui termini di decorrenza della prestazione NASPI, seguendo le indicazioni fornite dalla prassi INPS:

- dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno;
- dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, nel caso in cui la domanda sia stata presentata successivamente all'ottavo giorno;
- dall'ottavo giorno successivo alle date di fine dei periodi di maternità, malattia, infortunio sul lavoro/malattia professionale o di mancato preavviso nel caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di licenziamento per giusta causa, qualora la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno;
- dal giorno successivo alla presentazione

della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma, comunque, nei termini di legge;

- dal trentottesimo giorno successivo al licenziamento per giusta causa, se la domanda viene presentata entro il trentottesimo giorno. Dal giorno successivo alla presentazione della domanda, se presentata oltre il trentottesimo giorno successivo al licenziamento, ma entro i termini di legge;
- dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma, comunque, nei termini di legge.

L'apprendistato professionalizzante continua a essere un contratto fondamentale per l'ingresso nel mondo del lavoro e per il reinserimento di lavoratori in difficoltà over 29 anni. Tuttavia, a qualche anno di distanza dall'emissione della circolare 108, l'incertezza generata dai cambiamenti interpretativi intervenuti nel tempo evidenzia la crescente necessità di intervenire, fornendo maggiore chiarezza, al fine di prevenire disagi e fraintendimenti che potrebbero compromettere l'applicazione corretta di questa misura di politica attiva, nonché causare gravi conseguenze per le imprese in caso di errata applicazione delle disposizioni previste dall'art. 47, comma 4, del D.Lgs. 81/2015.





deleganoi

**Butta i rifiuti e
risparmia i soldi**

SERVIZIO TA.RI.

**Contattaci per avere tutte
le informazioni necessarie**



 deleganoi.it

 06 84387455 - serviziotari@deleganoi.it



CREDITO D'IMPOSTA “TRANSIZIONE 5.0”: MODI E TEMPI PER LE DOMANDE DI PRENOTAZIONE

A CURA DI **AGNESE TEREZI**
REDAZIONE REDIGO.INFO

Publicato (6 agosto) il decreto direttoriale del Ministro delle Imprese e del Made in Italy, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che definisce i termini di presentazione delle comunicazioni preventive dirette alla prenotazione del credito d'imposta “Transizione 5.0”, possibilità consentita a tutte le imprese del territorio italiano dalle 12.00 del 7 agosto 2024, esclusivamente in via telematica, tramite il sito internet del Gestore servizi energetici (GSE). I termini di apertura per la presentazione delle comunicazioni di completamento dei progetti innovativi, invece, saranno individuati con un successivo provvedimento dello stesso Ministero.

Il decreto fornisce, dunque, piena operatività al precedente del 24 luglio 2024, sempre a firma MIMIT, recante le modalità attuative del piano “Transizione 5.0”.

L'INCENTIVO

La misura intende agevolare le due grandi scommesse odierne: la transizione digitale e la transizione green della produzione e dei processi produttivi. Questo attraverso un importo che ammonta a 6.3 miliardi di euro, con cifre modulate in relazione alla quota di investimento dell'impresa e alla riduzione dei consumi (con una soglia minima di investimento pari a 2.5 milioni di euro ad impresa).



Tramite credito d'imposta, l'incentivo favorisce le imprese che effettuano nuovi investimenti innovativi tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2025: in sostanza, agevola l'ambito di progetti di innovazione che definiscono una riduzione dei consumi energetici della struttura produttiva, non inferiore al 3 per cento, o, altra opzione, una riduzione dei consumi dei processi interessati all'investimento non inferiore al 5 per cento.

BENEFICIARI, SPESE AMMISSIBILI E PROGETTI DELLA TRANSIZIONE 5.0

Il contributo copre una grande categoria di possibili beneficiari: possono farne richiesta tutte le imprese residenti nel Paese, ma anche le stabili organizzazioni con sede nello Stato, di qualsivoglia forma giuridica, settore economico, dimensioni o regime fiscale, che sono nel rispetto delle norme di sicurezza e in linea con il versamento dei contributi previdenziali.

Rimangono escluse soltanto le aziende che si trovano in situazioni di difficoltà finanziaria o sono soggette di sanzioni interdittive.

L'obiettivo del piano, quello della riduzione dei consumi energetici derivanti da un miglioramento digitale e green, deve risultare da investimenti in beni materiali e beni immateriali secondo il modello "Industria 4.0", che rimane valido nelle due tabelle di riferimento proposte dalla legge 232/2016: la tabella A, che elenca i beni funzionali alla trasformazione tecnologica e digitale (come macchinari, utensili e attrezzature per gli impianti di produzione) e la tabella B, che contiene tutte le tipologie di software, di system integration, piattaforme e applicazioni.

A tal proposito, il decreto del 24 luglio già precisava i beni immateriali che rientrano nell'agevolazione:

- i software, i sistemi, le piattaforme o le applicazioni per l'intelligenza degli impianti che garantiscono il monitoraggio e la visualizzazione dei consumi energetici (compresi di energia autoprodotta, autoconsumata o stoccata);
- i software relativi alla gestione di impresa, se inseriti nella valutazione dei si-

stemi soprariportati.

Risultano investimenti agevolabili, se connessi ai progetti di innovazione, anche:

- beni materiali nuovi strumentali finalizzati all'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili, se destinati all'autoconsumo, compresi gli impianti di stoccaggio ed esclusi gli impianti a biomasse;
- spese per la formazione del personale nell'ambito delle competenze dei processi produttivi derivanti dalla "Transizione 5.0" (questo nel limite del 10 per cento degli investimenti effettuati e per massimo 300 mila euro).

PRESENTAZIONE ED INVIO COMUNICAZIONE

La procedura di presentazione della domanda deve essere accompagnata da una certificazione preventiva ex ante, che attesta la riduzione dei consumi energetici, seguita da una ex post, che dimostra l'effettiva realizzazione di quanto riportato dalla prima certificazione.

Il primo step della presentazione della domanda, relativa alla prenotazione del credito tramite l'esibizione della prima certificazione, deve essere effettuato dalle aziende sulla Piattaforma Informatica "Transizione 5.0", alla quale si accede tramite SPID dall'area clienti del sito istituzionale del GSE. Il gestore provvederà al controllo del corretto



caricamento documentale, della completezza dei dati inseriti e se le informazioni fornite siano nel pieno rispetto del limite massimo dei costi ammissibili (stanziati 50 milioni di euro).

Entro 30 giorni dalla conferma della prenotazione, l'impresa beneficiaria deve trasmettere la comunicazione relativa agli ordini accettati dal venditore con pagamento di almeno il 20 per cento dell'importo dei beni agevolabili.

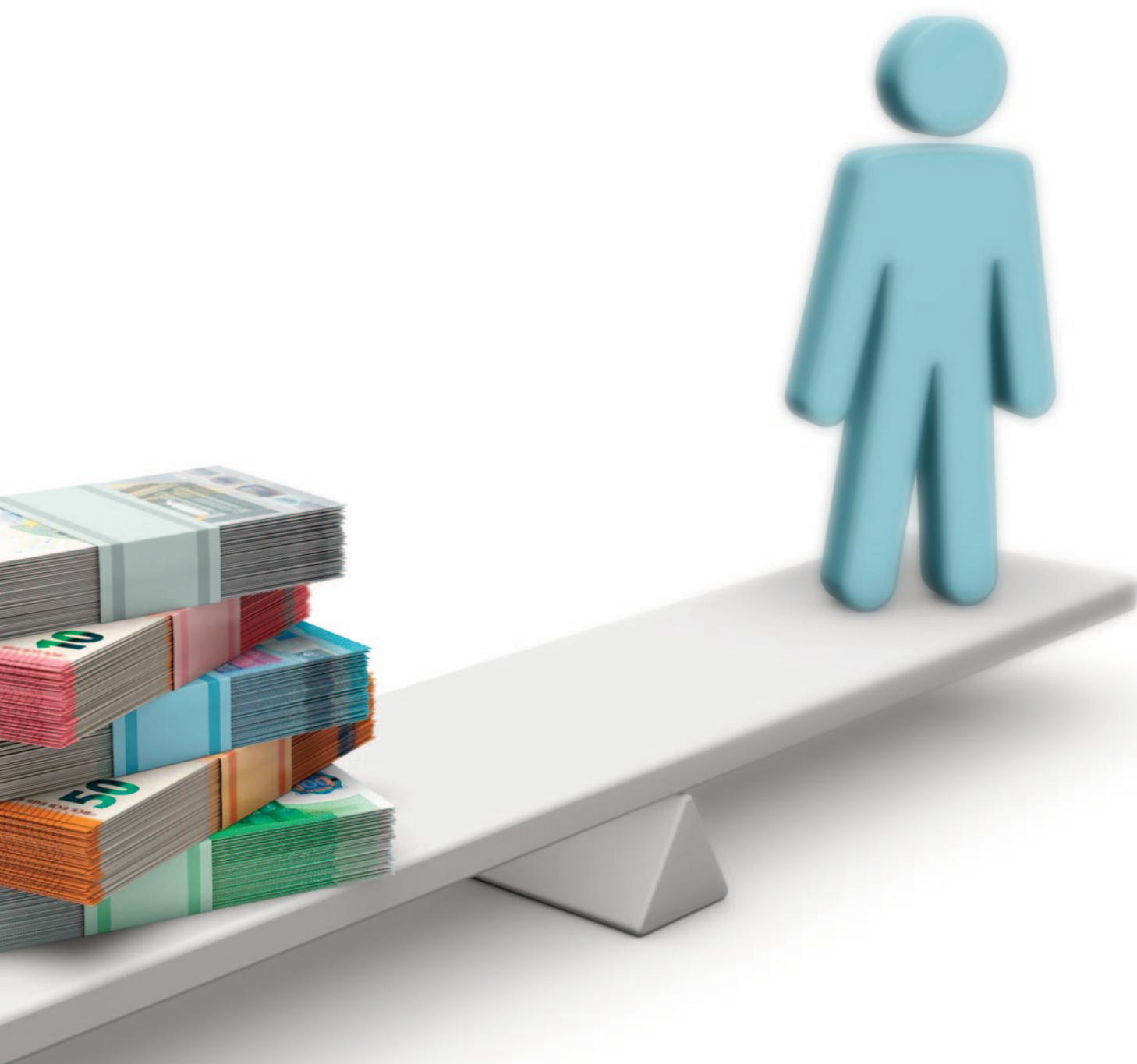
Portato a termine il progetto, l'impresa trasmette la comunicazione di completamento, con la certificazione ex post che definisce il completamento del progetto in-

novativo proposto.

Il credito di imposta riconosciuto è utilizzabile in compensazione tramite modello F24 dei servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate entro il 31 dicembre 2025. Qualora il credito non sia del tutto utilizzato, potrà essere utilizzabile in cinque quote annuali di pari importo.

A completezza delle informazioni fornite, si riporta il servizio "Transizione 5.0", messo a disposizione dal GSE per eventuali richieste di supporto tecnico, accessibile dall'area "Assistenza clienti GSE".

Maggiori dettagli: commerciale@deleganoi.it
- segreteria commerciale - 0684387455



“PRIMA CASA” AL TRUSTEE SENZA DUPLICAZIONE DEL BENEFICIO

A CURA DI ANTONIO GIGLIOTTI

Il conferimento in trust dell'abitazione precedentemente acquistata con le agevolazioni “prima casa” non consente al contribuente di effettuare un altro acquisto agevolato. Lo ha precisato la Corte di cassazione (Sez. V civ., Sent. n. 24387/2024). Il giudizio scaturisce dall'impugnazione di due avvisi di liquidazione con i quali l'Agenzia delle entrate ha riliquidato, rispettivamente, maggiore IVA e maggiore imposta sostitutiva sul finanziamento, a seguito del disconoscimento delle agevolazioni cosiddette “prima casa” in relazione un immobile acquistato nel 2016, in quanto il contribuente ne aveva già fruito nell'anno 2010 rispetto a un altro immobile.

Ebbene, la C.T.R. della Basilicata ha confermato la sentenza di prime cure, che aveva dichiarato l'infondatezza del ricorso e, quindi, la legittimità del recupero a tassazione, ritenendo non ricorrente, nella specie, il requisito della “impossidenza”, richiesto dalla norma agevolatrice, a fronte dell'avvenuto affidamento a un trustee dell'abitazione precedentemente acquistata. Stante quanto sopra, il contribuente ha proseguito il giudizio in Cassazione deducendo - per quanto qui interessa - la violazione degli artt. 1362 e ss. cod. civ. e, per l'effetto, degli artt. 2 della Convenzione dell'Aja del 1° luglio 1985 (ratificata con L. n. 364 del 1989), lett. c) del co.1 della Nota II-bis all'art. 1, Tariffa, Parte I, allegata al D.P.R. n. 131/1986 e di quella (connessa) di cui al n. 21 della Tabella A, Parte II, allegata al D.P.R. n. 633/1972, in relazione all'art. 360, co. 1, n. 3, per avere la C.T.R. errato nell'interpretare le clausole

negoziali dell'atto istitutivo del trust e nell'individuare gli effetti giuridici realizzati a seguito del conferimento in trust dell'immobile acquistato nel 2010, posto che da una corretta interpretazione di dette clausole si doveva desumere la perdita definitiva della proprietà dello stesso, essendo confluito in un patrimonio separato, non appartenente né al contribuente né al trustee, per essere poi attribuito ai beneficiari finali del trust.

La Suprema Corte, dal canto suo, nel respingere il motivo d'impugnazione, ha spiegato che la natura meramente formale, strumentale e temporanea che caratterizza la proprietà immobiliare istituita in capo al trustee incide anche sulla questione riguardante la verifica dei requisiti per il riconoscimento della agevolazione “prima casa”, secondo la disciplina vigente *ratione temporis*, ai sensi della nota II-bis all'art. 1 della Tariffa, allegata al D.P.R. n. 131 del 1986, in quanto fra detti requisiti vi è quello della cd. “impossidenza”, vale a dire la mancanza, al momento dell'atto di acquisto, della titolarità di altra abitazione acquistata con l'agevolazione “prima casa”.

In proposito gli Ermellini hanno evidenziato che l'istituzione di un “trust” e il conferimento in esso di beni che ne costituiscono la dotazione sono atti fiscalmente neutri, in quanto non danno luogo a un passaggio effettivo e stabile di ricchezza, quindi a un incremento del patrimonio del “trustee”, il quale acquista solo formalmente la titolarità dei beni, per poi trasferirla al beneficiario finale (Cass. n. 29507/2020).

Il conferimento dei beni al trust produce

soltanto efficacia "segregante", sia perché di detti beni il trustee non è proprietario, bensì amministratore, sia perché gli stessi non possono che essere trasferiti ai beneficiari. Da detta segregazione non deriva, quindi, alcun reale trasferimento di beni e arricchimento di persone, che si realizzeranno solo successivamente in favore dei beneficiari (Cass. n. 21614/2016).

Si tratta di un trasferimento non definitivo, non stabile e con limitazioni d'esercizio e godimento.

Di conseguenza – hanno concluso i Mas-

simi giudici -, poiché l'atto di dotazione del trust non comporta l'attribuzione definitiva dei beni a vantaggio del trustee, lo stesso non determina, in capo al disponente, quella situazione di "impossidenza", richiesta dalla norma sull'agevolazione "prima casa", per potere accedere nuovamente al beneficio.

Il ricorso del contribuente, pertanto, è stato respinto, con annessa condanna al pagamento, in favore dell'Agenzia delle entrate, delle spese del giudizio di legittimità.



IL CODICE DEONTOLOGICO DEI CONSULENTI DEL LAVORO NELLA CRISI D'IMPRESA

A CURA DEL CONSIGLIO DI DISCIPLINA TERRITORIALE

Il Codice Deontologico dei Consulenti del Lavoro stabilisce le linee guida per garantire un esercizio professionale etico, trasparente e rispettoso dei diritti di assistiti e collaboratori.

Con l'art. 39 che disciplina le attività d'incarico dall'autorità giudiziaria delle funzioni di gestione e di controllo nelle procedure di cui al codice della crisi e dell'insolvenza, possiamo constatare, che il riconoscimento ricevuto per il nostro operato come curatore, commissario giudiziale e liquidatore giudiziale rappresenta un'importante conferma del valore e dell'efficacia del nostro operato.

Comunque, prima di analizzare la figura del Consulente del lavoro delineata nell'articolo 39 del Codice Deontologico, è opportuno introdurre brevemente il Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza (CCII). Questo codice disciplina le situazioni di crisi o insolvenza del debitore, con l'obiettivo di supportare l'imprenditore sia nella prevenzione che nel risanamento aziendale, o eventualmente nella liquidazione giudiziale dell'impresa.

Con il D.Lgs. 14/2019, il legislatore ha avviato una riforma delle procedure concorsuali per l'insolvenza, che ha trovato piena attuazione il 15 luglio 2022 con il D.Lgs. 83/2022, il quale ha recepito la Direttiva Insolvency, allineando così la disciplina agli standard europei. A questo è seguito un ulteriore correttivo, il D.Lgs. 136/2024 del 13 settembre 2024, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 27 settembre 2024. Il correttivo ter apporta numerose modifiche alla composizione negoziata, consentendo all'imprenditore che si trovi in squilibrio

patrimoniale o economico-finanziario di avviare il risanamento dell'azienda con l'assistenza di un esperto indipendente, il quale facilita le trattative con i creditori e le altre parti coinvolte.

In particolare, il legislatore, all'art. 50 del D.Lgs. 136/2024, ha modificato l'art. 356 del D.Lgs. 14/2019 alla lettera b) il nuovo comma 2 recita:

«2. Possono ottenere l'iscrizione i soggetti che, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 358, comma 1, dimostrano di aver assolto gli obblighi di formazione di cui all'articolo 4, comma 5, lettere b), c) e d) del decreto del Ministro della giustizia 24 settembre 2014, n. 202 e successive modificazioni. Per i professionisti iscritti agli ordini professionali degli avvocati, dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e dei consulenti del lavoro, non si applicano le lettere c) e d) dell'articolo 4, comma 5, del predetto decreto n. 202 del 2014 e la durata dei corsi di cui alla lettera b), del medesimo decreto e' di quaranta ore. Per l'iscrizione e' altresì necessaria un'autocertificazione rilasciata ai sensi dell'articolo 46 del d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, attestante il possesso di una adeguata esperienza maturata non oltre l'ultimo quinquennio svolgendo attività professionale quale attestatore, curatore, commissario giudiziale o liquidatore giudiziale, in proprio o in collaborazione con professionisti iscritti all'elenco. Costituisce condizione per il mantenimento dell'iscrizione un aggiornamento biennale, acquisito mediante partecipazione a corsi o convegni organizzati da ordini professionali o da un'università pubblica o privata o in collaborazione con i medesimi enti. Per i professionisti iscritti agli ordini professionali degli

avvocati, dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, dei consulenti del lavoro la durata dell'aggiornamento biennale e' di diciotto ore. Gli ordini professionali possono stabilire criteri di equipollenza tra l'aggiornamento biennale e i corsi di formazione professionale continua. La Scuola superiore della magistratura elabora le linee guida generali per la definizione dei programmi dei corsi di formazione e di aggiornamento. I requisiti di cui all'art. 358, comma 1, lett. b), devono essere in possesso della persona fisica responsabile della procedura, nonche' del legale rappresentante della societa' tra professionisti o di tutti i componenti dello studio professionale associato.»;

Riportando l'attenzione al nostro articolo 39 che delinea la responsabilità dei consulenti del lavoro in relazione alla crisi d'impresa e all'insolvenza, è importante notare, che il D.Lgs. 136/2024 non ha introdotto modifiche specifiche, ma evidenzia il contesto di responsabilità professionale dei consulenti attraverso la formazione, con obbligo di aggiornamento professionale di 18 ore biennali.

Altre linee guida stabilite dall'art. 39 per il corretto svolgimento delle attività sono:

Consulenza in materia di crisi d'impresa: Il consulente del lavoro offre assistenza qualificata alle imprese in crisi, cercando soluzioni per il risanamento aziendale ed evitando, ove possibile, la liquidazione giudiziale.

Informativa all'imprenditore: Il consulente del lavoro ha l'obbligo di informare correttamente l'imprenditore sui rischi e le opportunità legati alla crisi d'impresa, fornendo una consulenza mirata per individuare e pianificare le soluzioni migliori per la continuità aziendale.

Rispetto delle normative: Il consulente è tenuto a rispettare tutte le normative vigenti in materia di crisi d'impresa.

Obblighi di riservatezza: Il consulente è vincolato alla riservatezza riguardo alle informazioni acquisite durante la consu-

lenza, che non possono essere divulgate a terzi senza il consenso dell'imprenditore, salvo i casi previsti dalla legge.

Dovere di indipendenza e obiettività: Il consulente del lavoro deve mantenere una posizione indipendente e agire con obiettività, senza lasciarsi influenzare da interessi personali o di parte.

Sinteticamente, l'articolo 39 del nostro Codice Deontologico richiama alla responsabilità professionale nella gestione delle crisi aziendali, sottolineando l'importanza di una consulenza trasparente, competente e rispettosa delle leggi, con la finalità di aiutare l'impresa a superare le difficoltà,



CAFCDL[®]

www.cafconsulentidellavoro.it

+



Namirial[®]Spa
Information Technology

Grazie alla convenzione con Namirial, da oggi tutti i centri CAFCDL avranno a disposizione la Piattaforma Namirial*



**PER QUELLO CHE CI
MANCAVA ABBIAMO
CHIESTO AI MIGLIORI**

QUESITI DEL MESE

A CURA DEL **CENTRO STUDI**
DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DI ROMA

Ai fini del computo dell'aliquota ridotta apprendisti (1,5%) per azienda con meno di 9 dipendenti, se un'azienda fino ad una certa data ha meno di 9 risorse, poi in un giorno assume contemporaneamente apprendisti e lavoratori dipendenti normali, superando in quello stesso giorno le 9 risorse, per i nuovi apprendisti assunti in quel giorno, applico l'aliquota ridotta 1,5% o il 10%?

La questione è stata da tempo affrontata dall'Inps con la circolare n. 22/2007. Per poter usufruire della aliquota contributiva dell'1,5% al momento dell'assunzione dell'apprendista il datore di lavoro non deve aver superato la soglia dei 9 dipendenti calcolati con le modalità inserite nella predetta circolare. Il beneficio resta anche se, successivamente all'assunzione, il datore di lavoro supera la soglia delle 9 unità. Sarà cura del datore o del professionista che l'assiste verificare la situazione e i termini temporali in cui le stesse vengono effettuate.

Srl con tre dipendenti a tempo indeterminato 2 full time 1 part-time che applica il ccnl confapi piccola media industria deve assumere dei dipendenti a tempo determinato. Il CCNL prevede il 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato come limite numerico quindi posso assumere un dipendente full time o due dipendenti part-time 20 ore?

Non risulta che il ccnl citato preveda specifici limiti di contingentamento dei contratti a termine dovendosi quindi, in generale, applicare i limiti di cui all'art.23 comma 1 D.lgs. 81/2015 che altresì specifica che il datore di lavoro che abbia in forza fino a 5 lavoratori a tempo indeterminato possa comunque assumere un lavoratore a tempo determinato full time o due lavoratori part time (al 50% ciascuno) in virtù dei criteri di computo dei lavoratori assunti con contratto a tempo parziale previsti dall'art. 9 del D.Lgs. 81/2015 il quale segnatamente dispone che "ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno".

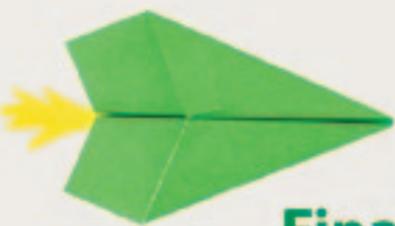
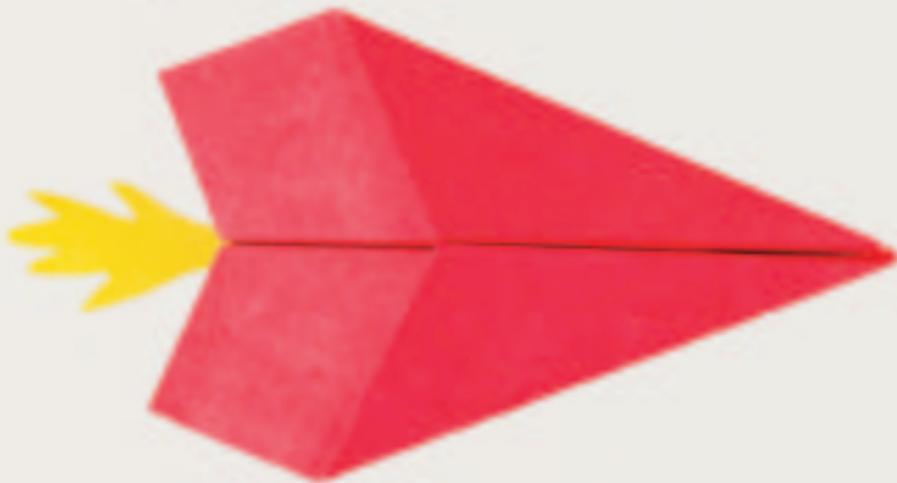
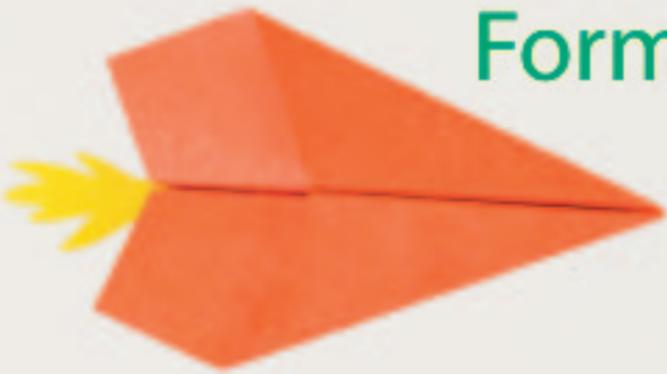
Per i bagnini di piscine e stabilimenti balneari sussiste l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di richiedere il certificato del casellario giudiziale previsto dalla legge per i dipendenti che hanno a che fare con minori?

Secondo la circolare del Ministero del Lavoro n. 9/2014, l'obbligo di richiedere il certificato del casellario anti-pedofilia sussiste soltanto nelle attività che implicano un contatto necessario ed esclusivo con una platea di minori. Restano escluse, invece, quelle attività che non hanno una platea di destinatari preventivamente determinabile, in quanto rivolte ad una utenza indifferenziata, ma dove comunque è possibile la presenza di minori. Nel caso di specie, quindi, se lo stabilimento ospita indifferentemente minori e maggiorenni, si ritiene che non sarà necessario chiedere il certificato in questione.



FonARCom

Formazione, avanti veloce



Finanziamo gratuitamente la formazione dei dipendenti con piani su misura, anche per PMI e micro aziende.





Canale ufficiale **YouTube** del CPO di Roma

Clicca qui per accedere





ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
Consiglio Provinciale di Roma

00145 Roma - via Cristoforo Colombo, 456

Tel.: 06/89670177 r.a.

Fax: 06/86763924

Web: www.consulentidellavoro-roma.it