

01 | CENTRO STUDI EXPERIENCE

LA PAROLA AI
GIOVANI DELL'ANCL



Il **mondo del lavoro** è in continua evoluzione.
Le dinamiche lavorative cambiano **rapidamente**.
La moltitudine di informazioni, normative, circolari,
regolamenti cui bisogna fare riferimento può spaventare.



Per restare al passo bisogna essere costantemente aggiornati e questo può risultare difficile, una vera e propria sfida, una corsa contro il tempo. **Ed è qui, che entriamo in gioco noi!**

“CENTRO STUDI EXPERIENCE – LA PAROLA AI GIOVANI DELL’ANCL”

Oggi vi salutiamo con il primo numero della nostra rivista che vuole affrontare i temi più importanti che ogni giorno accompagnano i Consulenti del Lavoro ed esperti del settore. Siamo un gruppo di GIOVANI CONSULENTI DEL LAVORO e PRATICANTI, nato dal progetto ANCL di riunire professionisti junior sparpagliati per l’Italia. Ci stiamo affacciando alla professione, e sì, molto spesso partiamo svantaggiati perché giovani.

Non per questo demordiamo... Anzi! La nostra redazione nasce con uno scopo:

Essere un valido supporto per coloro che hanno bisogno di fare chiarezza rispetto a tutte quelle questioni legate al diritto e al mercato del lavoro.

Se sei alla ricerca di una rivista in cui poter **approfondire determinate questioni**, se cerchi un **luogo di confronto** circa le novità in materia giurisprudenziale e se vuoi porre quesiti su questioni che ti interessano, **sei nel posto giusto!**

Di seguito i **3 focus** principali che ti accompagneranno nella lettura:

A: approfondimenti, qui puoi trovare spiegazioni, spunti di riflessione sulle tematiche più attuali e rilevanti.

G: giurisprudenza, ci occupiamo di spiegare e riassumere le sentenze più recenti.

Q: quesiti, in questa sezione ci impegniamo a rispondere alle domande più ricorrenti con l’intento di chiarire i dubbi più assillanti.

Il filo conduttore che unisce questi punti è la passione verso la ricerca e l’approfondimento.

Il nostro è uno stile moderno, professionale e SMART!

Nel primo numero → Questioni che richiedono ulteriori approfondimenti come: Smart working- Welfare aziendale- Pari opportunità.

Le novità in tema giurisprudenziale, con riferimento alle ultime sentenze: ANF e cittadini extracomunitari- Sospensione dalla retribuzione e dal lavoro per chi non adempie all’obbligo vaccinale.

Ed infine Attualità: Rapporto tra malattia e CIG- Questione ANF e detrazioni- Bonus under 36 per l’anno 2022.

Non ti resta che proseguire la lettura!

Continua a seguirci e invia i tuoi quesiti e richieste di approfondimenti su:

Instagram: https://www.instagram.com/centro_studi_experience/?hl=en

Blog: <https://www.centrostudiexperience.com/>

Facebook: <https://www.facebook.com/centrostudiexperience>

o invia una mail a centrostudi@anclu.com

Un ringraziamento speciale al Dott. Francesco Lombardo per il suo contributo e supporto prezioso al progetto!

The background of the entire page is a repeating pattern of magnifying glasses. Each magnifying glass is composed of a circular lens and a handle, rendered in a light blue color. The magnifying glasses are arranged in a grid-like pattern, with some appearing slightly larger or more prominent than others, creating a subtle depth. The overall color palette is a range of light blues, from pale to a slightly darker shade.

**AUTORI
DI QUESTO
NUMERO**



01

APPROFONDIMENTI

- Novità del Codice delle Pari Opportunità: posticipata la scadenza del rapporto biennale e dubbi interpretativi emersi di **Cristina Lui**
- Rivoluzione welfare: vantaggi, criticità e attualità di **Eleonora Maria Fongaro**
- Smart Working (in progress) - Da necessità a "essenzialità" di **Eleonora Evelyn D'Orio**



02

COMMENTI A SENTENZE

- Il mancato riconoscimento di "prestazioni assistenziali" ai no vax è discriminante? di **Fabio Caliendo**
- L'ANF spetta anche ai cittadini extracomunitari con i familiari residenti in un Paese terzo? di **Eleonora Zambon**



03

QUESITI

- ANF e detrazioni: cosa cambia da Marzo 2022? di **Silvia Cavallotti**
- Esonero under 36: chiarimenti per il 2022 di **Giusy Catone**
- Malattia e CIG: cosa prevale in caso di sovrapposizione? di **Matilde Dell'Uomo**



04

RUBRICHE SPECIALI

- Lo studio dell'Anclista a cura di **Bianca Barbus**
- Il vocabolario del Consulente del Lavoro a cura di **Eleonora Zambon**

Centro Studi Experience



Descrizione:

Sono una Consulente del lavoro iscritta all'albo provinciale di Trento da gennaio 2021, svolgo la professione all'interno dello Studio Consulenti del lavoro Peterlini Antonella. Ho conseguito la laurea in Scienze dei Servizi Giuridici presso l'Università di Verona nel 2017.



Interessi:

Per diritto del lavoro, diritto sindacale, contrattualistica, contenzioso di lavoro, politiche attive del lavoro, formazione e selezione del personale.



Matilde Dell'Uomo



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Sono praticante dello studio Zambon & Partners di Firenze. Nell'Ottobre 2019 ho conseguito la Laurea Triennale in Scienze dei Servizi Giuridici, curriculum "Consulente del lavoro e delle relazioni industriali", presso l'Università di Firenze. Dopo la Laurea ho proseguito gli studi in Giurisprudenza e nell'Aprile 2022 ho conseguito la Laurea Magistrale in Giurisprudenza presso l'Università di Firenze.



Interessi:

Per il diritto del lavoro, diritto penale del lavoro, contenzioso del lavoro, diritto della previdenza sociale, contrattualistica, politiche attive del lavoro, diritto internazionale e diritto della sicurezza nei luoghi di lavoro.



Eleonora Zambon



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Fabio Caliendo



Descrizione:

Ciao! Sono della provincia di Napoli, dopo aver conseguito la laurea in Economia Aziendale e Management ho iniziato il praticantato come Consulente del Lavoro presso lo studio Triunfo di Napoli, e da pochissimi mesi ho superato l'esame di abilitazione!



Interessi:

I miei interessi riguardano principalmente l'area tributaria, fiscale e contabile oltre tutto quello che concerne la consulenza del lavoro e il rapporto con gli enti pubblici.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Eleonora Fongaro



Descrizione:

Ho conseguito la laurea in Consulente del lavoro presso la facoltà di Giurisprudenza di Padova.

Sono Consulente del Lavoro abilitato, iscritta all'Albo provinciale di Vicenza. Attualmente collaboro con lo Studio Facchin - Consulenti del Lavoro - situato a Trissino. Mi occupo di Consulenza in materia di gestione del personale, collocamento mirato, welfare aziendale, ammortizzatori sociali (in particolare cassa integrazione artigiana FSBA), videosorveglianza e privacy nei luoghi di lavoro.



Interessi:

Per il diritto del lavoro, diritto sindacale, contrattualistica e contenzioso.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Giusy Catone



Descrizione:

Sono abilitata all'esercizio della professione di Consulente del Lavoro dal marzo 2021.

Attualmente collaboro con lo Studio di Consulenza del Lavoro del Dott. Mario Pipola.

Appassionata di diritto del lavoro, politiche attive, comunicazione aziendale, formazione/orientamento professionale e soft/digital skills.



Interessi:

Da sempre coltivo la passione per la crescita personale e professionale attraverso la ricerca e l'aggiornamento continuo.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Maria Cristina Lui



Descrizione:

Sono una Consulente del Lavoro iscritta all'Albo Provinciale di Mantova da agosto 2021.

Collaboro con lo Studio EQ di Mantova.



Interessi:

Mi occupo prevalentemente di consulenza del lavoro con approfondimenti normativi e risposte a quesiti.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Sono dott.ssa in scienze del lavoro, amministrazione e management - Università Statale di Milano e praticante Consulente del Lavoro in Milano.



Interessi:

Ho un forte interesse per il benessere di aziende e lavoratori - Conciliazione vita lavoro - Contratti collettivi - Fruibilità e semplificazione del diritto del lavoro.



Eleonora Evelyn D'orio



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Dopo essermi laureata in Giurisprudenza presso l'Università Cattolica di Milano, mi sono abilitata come Consulente del lavoro nel gennaio 2022 e sono iscritta all'albo provinciale di Milano.

Attualmente svolgo la professione presso lo Studio Cosmai e Associati.



Interessi:

Tra le competenze legate al settore, ho interesse particolare per il diritto del lavoro, la contrattualistica e il welfare aziendale.



Silvia Cavallotti



Consulente del Lavoro



Praticante

01

APPROFONDIMENTI



Novità del Codice delle Pari Opportunità: posticipata la scadenza del rapporto biennale e dubbi interpretativi emersi

di Cristina Lui

Nel corso dell'anno 2021 sono state approvate due normative, tra loro complementari, che vanno a modificare il Codice delle Pari Opportunità e la normativa ad esso collegata: la l. n. 275/2021 e l'art. 47 d.lgs. n. 77/2021.

Le pari opportunità sono un principio giuridico, sancito dalla Costituzione, che mira a rimuovere ogni ostacolo discriminatorio per la partecipazione di ogni individuo alla vita economica, politica, sociale e del mondo del lavoro.

Per la prima volta in Italia si parla del concetto di pari opportunità nel 1945, quando, col diritto di voto esteso a tutti i cittadini senza alcuna distinzione di sesso, la Costituzione riconosce a uomini e donne la parità di diritto.

Passano, comunque, molti anni prima che siano emanate delle leggi che accolgano quanto previsto dalla Costituzione.

Nel 2006 è stato pubblicato il Codice delle Pari Opportunità con il d.lgs. n. 198/2006 con l'obiettivo di *"eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbiano come conseguenza o come scopo compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo"*¹.

Ma, nonostante questo tentativo del Legislatore di garantire parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne, ancora oggi, esistono evidenti discriminazioni nel mondo del lavoro: si pensi alle differenze retributive, di carriera, di inquadramento professionale, ecc.

Con le due nuove normative, il Legislatore ha cercato di applicare i principi di pari opportunità e di inclusione lavorativa, non solo nelle aziende private e pubbliche, ma anche nei contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste nel Piano Nazionale di Ripresa; inoltre, vanno nella direzione indicata dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che punta a un aumento dell'occupazione femminile pari al 4%.

L'art. 47 infatti ha stabilito, per le aziende tenute all'invio del rapporto biennale di parità uomo-donna, l'obbligo di presentarne una copia nel momento in cui viene trasmessa la domanda di partecipazione o l'offerta a gare pubbliche a valere su risorse del PNRR e del PNC, a pena l'esclusione. Se da un lato il fine perseguito dal d.lgs. n. 77/2021 è quello di incentivare le imprese italiane a colmare le disuguaglianze di genere, dall'altro comporta delle importanti difficoltà nel momento in cui le imprese devono partecipare a dei bandi di gara. Infatti, le aziende con un numero di dipendenti tra 51 e 100 devono prima procedere alla produzione e trasmissione del rapporto e poi partecipare alla gara producendone una copia.

Ma non è sufficiente, l'articolo prevede anche un adempimento per le imprese che occupano un numero pari o superiore a 15 dipendenti: la redazione e la trasmissione di una relazione di genere

¹ Si veda art. 1 d.lgs. n. 198/2006.

sulla situazione del personale maschile e femminile, sullo stato delle assunzioni, dalla formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o qualifica, di licenziamenti, di pensionamenti e della retribuzione corrisposta.

A differenza del primo caso, tale adempimento non costituisce un requisito per la partecipazione alla gara, in quanto può essere trasmesso entro sei mesi ed è richiesto al solo soggetto vincitore dell'appalto.

Ulteriori misure possono essere previste all'interno dei bandi di gara rendendo ancora più complicato l'invio delle domande: basti pensare ad esempio, alle stazioni appaltanti che possono decidere di inserire specifiche clausole per promuovere l'imprenditoria giovanile, la parità di genere e l'assunzione di giovani.

In ogni caso, per partecipare ai bandi pubblici, è requisito necessario l'obbligo di assicurare una quota pari almeno al 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse, all'occupazione giovanile e femminile. Eventualmente possono essere previste delle quote inferiori dandone adeguata e specifica motivazione.

L'art. 47 prevede quindi che venga allegato alla domanda per la partecipazione all'appalto il rapporto biennale sulla parità uomo-donna, ma a tal proposito si pongono non pochi problemi in merito ai dati richiesti per l'invio di tale adempimento.

L'art. 46 del d.lgs. n. 198/2006 stabiliva che solo le aziende pubbliche e private con più di 100 dipendenti fossero tenute a redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile almeno ogni due anni. Nel corso del 2021, l'articolo è stato rivisto dalla l. n. 275/2021, estendendo la platea dei soggetti tenuti all'obbligo: infatti, l'articolo 3, ha previsto che il rapporto biennale debba essere redatto anche dalle aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti con lo scopo di individuare i fenomeni di sotto inquadramento del lavoro femminile, nonché le ragioni di minori opportunità di carriera o trattamento retributivo inferiore. Inoltre, nello stesso articolo, viene data la possibilità di redigere il rapporto su base volontaria anche alle aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti.

Questo rapporto biennale deve essere redatto esclusivamente in modalità telematica, tramite il modello messo a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

La normativa prevede che il rapporto debba essere compilato ed inviato entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio. In via eccezionale, per il solo anno 2022, la scadenza è stata posticipata al 30 settembre.

Ma si pongono delle problematiche in merito alla sua compilazione, soprattutto alla luce delle novità introdotte.

Il Ministero del Lavoro è stato chiamato a definire nel dettaglio:

1. le istruzioni per la redazione del rapporto (che dovrà contenere il numero dei lavoratori, il numero degli assunti nel corso dell'anno, le differenze retributive iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la mansione svolta);
2. le indicazioni sulle selezioni e sulle procedure per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, su strumenti e misure per la conciliazione dei

tempi di vita e di lavoro, su eventuali politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera;

3. le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata, nel rispetto della tutela dei dati personali.

Inoltre, si pone un ulteriore ordine di problemi per le aziende che inviano il rapporto per la prima volta in seguito all'entrata in vigore degli aggiorni normativi, in merito a quali anni fare riferimento per la compilazione.

Infatti, sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali si legge che "le aziende in precedenza non tenute all'elaborazione del rapporto biennale dovranno compilare le sezioni presenti sul sito in riferimento alla situazione del personale maschile e femminile al 31 dicembre 2019".

Quindi si crea uno sfasamento dei dati inseriti poichè chi era già obbligato dovrà compilare il rapporto con i dati al 31 dicembre 2021, mentre chi invia per la prima volta il prospetto resta indietro di un biennio.

Come abbiamo visto, le due normative analizzate sono strettamente collegate. Infatti, se mancano decreti interpretativi ed attuativi per poter inviare il rapporto biennale, anche la partecipazione ad appalti pubblici risulta bloccata.

Nonostante la ratio encomiabile, risulta tuttavia evidente che le novità in materia abbiano comportato un notevole aumento della complessità negli adempimenti per le aziende. Si auspica la diffusione di linee guida chiare ed esemplificative.

<https://servizi.lavoro.gov.it/Public/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/&App=ServiziHome>
link sito per accedere tramite spid al rapporto pari opportunità

Reminder: ricordati di prendere in delega i clienti sul portale cliclavoro!

Per approfondire:

Legge n. 275/2021

Articolo 47 d.lgs. n. 77/2021

articolo 46 d.lgs. n. 198/2006

Rivoluzione welfare: vantaggi, criticità e attualità

di Eleonora Maria Fongaro

Brevi cenni storici

Il concetto di welfare, letteralmente “*benessere*”, “*salute*”, “*stare bene*”, nasce nella Gran Bretagna del dopoguerra per indicare il forte impegno del governo laburista nel ricostruire lo Stato britannico, attraverso un sistema di norme e provvedimenti utilizzati per appianare le disuguaglianze sociali ed economiche nei confronti delle fasce di popolazione più povere e in difficoltà.

Nel corso degli anni il significato del termine “*welfare*” si è ampliato ulteriormente e ha cominciato ad indicare tutto quel complesso di politiche sociali, in prima battuta prevalentemente pubbliche, attuate per garantire a tutti i cittadini assistenza, benessere e un miglioramento delle condizioni di vita.

Lo stesso concetto “pubblico” si è poi trasferito anche all’interno delle aziende (cd. “*welfare aziendale*”) per indicare quell’insieme di beni e servizi forniti dalle stesse ai dipendenti con la finalità di accrescere il benessere personale dei lavoratori e dei loro familiari. Si sviluppa dunque l’idea che tali prestazioni, “*se erogate in risposta a bisogni reali dei lavoratori, riescono ad incidere positivamente sul benessere organizzativo dell’impresa*”².

Definizione, fonti normative e vantaggi

L’Agenzia delle Entrate, nella Circolare n. 28/E del 15/06/2016, con una definizione fatta propria anche da AIWA, Associazione Italiana Welfare Aziendale, definisce il welfare come quei “*beni, prestazioni, opere e servizi corrisposti al dipendente in natura o sottoforma di rimborso spesa aventi finalità di rilevanza sociale ed esclusi, in tutto o in parte dal reddito di lavoro dipendente*”.

Il principale riferimento normativo in materia è rappresentato dal T.U.I.R. (d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917) e in particolare dagli art. 51 commi 2,3 e 4, art. 95 e art.100, i quali sono stati modificati e integrati dalle leggi di stabilità e bilancio del 2016, 2017, 2018, 2020 che hanno ampliato la platea delle misure escluse dalla formazione del reddito.

Il vantaggio per il lavoratore è rappresentato dall’esclusione dalla formazione del reddito da lavoro dipendente delle misure, concesse dal datore di lavoro, previste dal T.U.I.R, art. 51 commi 2, 3 e 4 (ad esempio abbonamenti per il trasporto pubblico, assistenza sanitaria integrativa, beni e servizi in natura, opere e servizi per finalità sociali, servizi di educazione ed istruzione, previdenza complementare, somministrazione di vitto...), inoltre, avendo il legislatore sancito l’armonizzazione tra imponibili fiscali e contributivi (art. 6 del d.lgs. 2 Settembre 1997, n. 314) ciò che non costituisce reddito imponibile fiscalmente, non costituisce reddito nemmeno dal punto di vista previdenziale. Questo significa che i valori riconosciuti come welfare aziendale sono esclusi dal versamento dei contributi a carico del dipendente (oltre che a carico dell’azienda).

I vantaggi però sono anche datoriali. L’art. 95, c. 1, garantisce all’azienda la possibilità di dedurre dal reddito d’impresa anche le spese sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei

² Santoni, V. (2017), *Welfare aziendale e provider prima e dopo le leggi di Stabilità*, in F. Maino e M. Ferrera (2017), *Terzo rapporto sul secondo welfare in Italia 2017*, Torino, centro di ricerca e documentazione Luigi Einaudi, p. 92

lavoratori. Per quanto concerne, invece, gli “oneri di utilità sociale” (ad esempio le spese sostenute per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto), elencati all’art. 100, c. 1 del T.U.I.R, la deducibilità dal reddito d’impresa è limitata al 5x1000 delle spese per il personale dipendente nel caso in cui tali spese siano state sostenute per atto liberale; la deducibilità diventa però totale nel caso in cui tali spese derivino da disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale. L’esclusione totale o parziale dal reddito di lavoro dipendente comporta non solo la non-maturazione di ogni istituto contrattuale (TFR, Tredicesima, ferie...), ma anche la totale decontribuzione del valore dei beni e servizi corrisposti.

Si pensi, ad un’azienda che voglia erogare 1.000 euro lordi di premio a dipendente, questa dovrebbe sostenere anche il costo relativo a contributi, TFR, 13ma, 14ma, mentre il lavoratore pagherebbe sul premio la sua quota di contribuzione e le tasse. Di conseguenza all’azienda 1.000 euro di premio costerebbe circa 440 euro in più; il lavoratore invece, guadagnerebbe circa 717 euro anziché 1.000, perché tra contributi e tasse spenderebbe circa 283 euro.

Tipologia e destinatari

L’offerta di beni e servizi da parte dell’azienda può essere originata da fonti differenti. Questa può essere il risultato di un’iniziativa assunta unilateralmente e liberalmente dall’impresa (*welfare aziendale unilaterale volontario*), oppure può essere la conseguenza di un accordo o contratto collettivo nazionale, regionale/provinciale o aziendale, stipulato con le organizzazioni sindacali (*welfare contrattuale obbligatorio*), si pensi, ad esempio, ai 200 Euro previsti dal CCNL Metalmeccanica Industria, o ancora potrebbe derivare da un regolamento welfare aziendale (*welfare aziendale regolamentato obbligatorio*).

In ultimo è doveroso citare il *welfare di produttività*, consistente nella “*welfarizzazione del premio di risultato*”, ovvero nella conversione per scelta volontaria del lavoratore di un eventuale premio di risultato in misure di welfare. Tale opzione deve però essere prevista da un contratto collettivo di secondo livello.

Dunque, deve essere chiara la distinzione tra welfare “*volontario*” e “*obbligatorio*”, per la corretta applicazione della normativa fiscale di riferimento. È necessario ricordare che, per alcune misure di welfare, si riscontra una deducibilità dal reddito d’impresa differente in base alla fonte. Si pensi, ad esempio, agli “oneri di utilità sociale” (art. 100, c. 1 T.U.I.R) per i quali è prevista una deducibilità limitata al 5x1000 in caso di attuazione di welfare volontario.

Altra caratteristica essenziale per la non imponibilità delle somme destinate ad un piano welfare è la loro assegnazione alla generalità della popolazione aziendale o a categorie omogenee di dipendenti (ad esempio dipendenti con lo stesso inquadramento, oppure lo stesso livello, oppure una determinata anzianità aziendale...) in quanto la creazione di piani “*ad personam*” costituirebbe reddito di lavoro dipendente.

Welfare e attualità

In un Paese in cui il salario diretto è soggetto ad un pesante prelievo da parte dello Stato, delle Regioni e dei Comuni, il fenomeno del welfare è sempre più in crescita tra le aziende proprio perché consente di abbattere parte del costo del lavoro.

L'importanza dello strumento si è rivelata soprattutto in questi ultimi due anni di difficoltà per il nostro paese. Allo scopo di sostenere le imprese, il Legislatore e l'Agenzia delle Entrate sono intervenuti in più casi per apportare delle modifiche alla normativa che regola il welfare aziendale. Si pensi all'introduzione delle formule assicurative destinate ai dipendenti per l'infezione da Covid-19 all'interno di piani di welfare aziendale (Circolare Agenzia delle Entrate 06/05/2020, n.11/E), o al raddoppio della soglia esentasse fino ad un massimo di 516,46 Euro, contenuta nel Decreto Agosto (d.l. 14 agosto 2020, n. 104) e poi riproposta dal Decreto Sostegni all'art. 6 quinquies per tutto l'anno 2021, oppure, alla possibilità per l'azienda di godere dei benefici fiscali previsti dall'art. 51, c. 2, lett. f-bis del T.U.I.R, per l'erogazione del rimborso al dipendente per l'acquisto di pc, laptop e tablet per la didattica a distanza dei figli (Risoluzione Agenzia delle Entrate 27/05/2021, n.37/E).

Altra recente novità, introdotta all'art. 2 del Decreto Ucraina (d.l. n. 21/2022), riguarda la possibilità da parte delle "aziende private" di erogare buoni benzina a titolo gratuito ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburante, nel limite di 200 euro per lavoratore, che non concorreranno alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, c. 3 T.U.I.R. nell'anno 2022.

A tal proposito, sembra necessario e doveroso un chiarimento da parte dell'Agenzia delle Entrate relativamente alle regole specifiche da adottare per l'assegnazione del bonus benzina ai dipendenti e all'indicazione dello stesso nel cedolino paga, in quanto sarà fondamentale diversificare la nuova voce paga figurativa rispetto all'ordinario limite di 258,23 euro.

Sarebbe inoltre opportuno chiarire cosa intendesse il legislatore con "aziende private"; sembrerebbe strano, infatti, che una norma di tale portata andasse ad escludere delle categorie di utilizzatori, si pensi ad esempio agli studi professionali. Tali questioni potrebbero trovare una soluzione con la conversione in legge dello stesso d.l. n. 21/2022 recante degli emendamenti approvati in questi giorni dalle Commissioni Finanze e Industria del Senato.

Stante il tenore letterale della norma ed il limite annuale del budget di spesa per singolo dipendente, parrebbe consigliabile ai datori di lavoro, prima di erogare il buono carburante ai neoassunti del 2022, ricevere da questi una autodichiarazione che certifichi l'erogazione (o meno) di tale prestazione prevista dal d.l. n. 21/2022 da precedenti datori di lavoro.

Le sopradescritte modifiche attuate dal legislatore mettono in ogni caso in luce come, attraverso il welfare aziendale, si possano trovare risposte anche ai nuovi bisogni generati dall'emergenza sanitaria o dalla crisi economica.

Il risultato, nel complessivo, è di sicuro ampliamento e rafforzamento dell'istituto, tuttavia, le aziende trovano ancora delle difficoltà nell'applicazione dello stesso e ciò è dovuto essenzialmente a due motivi: il primo riguarda la dimensione puramente fiscale della normativa, che spesso spaventa le aziende se non guidate da un abile professionista, e il secondo è relativo alla poca chiarezza della disciplina. Il susseguirsi degli interventi di legge dal 2016 ad oggi e la quantità di circolari, risoluzioni ed interpelli dell'Agenzia dell'Entrate meriterebbero di essere raccolte una volta per tutte all'interno di un Testo Unico per garantire il consolidamento della prassi, risolvere le situazioni dubbie e far chiarezza sulla normativa.

L'auspicio è che in futuro si possano superare questi limiti, permettendo così lo sviluppo massimo di questo strumento. Studi dimostrano che la maggiore attenzione al "capitale umano", attraverso l'erogazione del welfare aziendale, rafforza la motivazione e fidelizza i dipendenti, riducendo assenteismo e turn-over, assicurando in questo modo all'azienda notevoli vantaggi competitivi

rispetto ai concorrenti di mercato. Si parla di strategie *win-win-win*: vince l'impresa, che incrementa la produttività del dipendente e la sua fidelizzazione societaria; vince il lavoratore, che ottiene servizi di costoso accesso sul mercato senza subire la tagliola della invadente tassazione; vince lo Stato, che "scarica" sulle imprese la responsabilità di fornire alla società (per il tramite dei propri dipendenti) tutele previdenziali, assistenziali, sanitarie e culturali una volta prerogativa dello stato sociale³.

Per approfondire...

- T.U.I.R. art. 51 commi 2,3 e 4
- T.U.I.R. art. 95
- T.U.I.R. art. 100
- Circolare n. 28/E dell'Agenzia delle Entrate del 15/06/2016
- Circolare n. 11/E dell'Agenzia delle Entrate del 06/05/2020
- Risoluzione n. 37/E dell'Agenzia delle Entrate del 27/05/2021
- E. Massagli, *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva*, Adapt Labour Studies e-Book series n. 31

³ E. Massagli, *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva*, Adapt Labour Studies e-Book series n. 31, p.13.

SMART WORKING (IN PROGRESS) - Da “necessità” a “essenzialità”

di Eleonora Evelyn D’Orio

La mera diversa collocazione fisica dei lavoratori a cui abbiamo assistito durante la pandemia, si può ricondurre solo in casi residuali al puro “smart working”. L’urgenza di proteggere la salute e garantire il distanziamento, collocando i lavoratori a casa con il loro pc, ha avuto risvolti sia positivi che negativi. La scarsa diffusione pre-pandemica del ricorso al lavoro agile nel nostro Paese, e l’impreparazione generale di aziende, lavoratori e operatori del settore nel fronteggiare questa modalità di lavoro, ha fatto trasparire luci e ombre: se da un lato lo smart worker ha potuto apprezzare (al di là della protezione dal Covid-19) una riduzione delle spese sostenute (benzina, uso auto, abbonamento treni, pasti ecc.) e un guadagno in termini di tempo, dall’altro lato, ha subito stress derivante da difficoltà organizzativa, inidoneità degli strumenti e delle postazioni lavorative, trascuratezza del diritto alla disconnessione. Si è ritenuto quindi necessario intervenire in tal senso per rendere meno “selvaggio” il ricorso a questa tipologia di lavoro e arginare gli “effetti collaterali”.

Una prima panoramica

Quadro normativo. La legge di riferimento è la l. n. 81/2017 che regola lo smart working definendolo “una modalità di esecuzione della prestazione”. Diversi sono gli “*aims*” che si possono raggiungere, tra i quali l’incremento di **produttività** e autonomia organizzativa dei lavoratori, una migliore **conciliazione vita-lavoro** e una maggiore sensibilità alla **sostenibilità ambientale**.

La normativa prevede come requisito di accesso al lavoro agile, la **sottoscrizione di un accordo** per la regolarità amministrativa e ai fini della prova. L’accordo sottoscritto dovrà essere inviato sulla piattaforma online del Ministero del Lavoro, fermo restando la possibilità di invio in forma massiva per le aziende che sottoscrivono un’elevata quantità di accordi individuali.

Smart working emergenziale. In ragione del particolare momento storico, con la diffusione del Covid-19 e le complicità dei suoi effetti in termini di molteplicità procedurali, il governo ha previsto la possibilità di ricorrere ad una procedura semplificata di accesso allo smart working, senza accordo individuale, ma con il solo invio sulla piattaforma del file “massivo” contenente un elenco dei lavoratori interessati. Tale possibilità è concessa prima fino al 30 giugno 2022 e poi al 31 agosto 2022 (in sede di conversione in legge del d.l. n. 24/2022). Ad aziende e consulenti è stato dato un po’ di tempo in più per la preparazione degli accordi individuali e l’adeguamento delle modalità operative.

L’epidemia ha di fatto accelerato la trasformazione naturale legata allo sviluppo tecnologico, “obbligando” i soggetti coinvolti a ricorrere spesso a una forma ibrida di lavoro a domicilio e smart working. Nonostante i due termini siano usati spesso come sinonimo, presentano alcune differenze. Sono disciplinati da due fonti normative differenti, l’Accordo Interconfederale del 09.6.2004 regola il telelavoro, mentre la sopracitata l. n. 81/2017 è il riferimento per lo **smart working**. Si tratta di due tipologie di lavoro a distanza che si distinguono sotto diversi profili. Entrambi necessitano di un accordo, ma lo smart working rappresenta una scelta più flessibile, in quanto permette di organizzare il proprio lavoro in modo meno rigido senza avere delle grosse limitazioni specifiche per quanto riguarda orario e luogo di lavoro. Il telelavoro invece prevede orari rigidi e una postazione fissa. Difatti è fondamentale scegliere il luogo in cui si svolgerà l’attività lavorativa.

Protocollo 7 dicembre 2021⁴

Il “Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità Agile” del 7 dicembre 2021 tra Partecipazioni Statali e Ministero del Lavoro evidenzia la necessità di “*un ampio rinnovamento di prospettiva*” con la “*ridefinizione del lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise*”, fermo restando la parità di trattamento e opportunità già prevista dalla l. n. 81/2017 e dettagliata all’art. 9. Per ricordare la centralità dell’accordo, quasi a voler

⁴ Protocollo smart working del 7 dicembre 2021

destare le aziende cullate dalle varie proroghe, il protocollo getta le basi per i futuri accordi di smart working ponendo l'accento su aspetti già trattati nella l. n. 81/2017 e introducendo altri "inediti".

L'accordo. È proprio dal combinato disposto della l. n. 81/2017 e del nuovo protocollo, che emergono i requisiti minimi che un accordo di lavoro agile deve contenere: dati delle parti sottoscriventi, tipologia di lavoro agile e durata, alternanza tra lavoro in azienda e lavoro in smart, luoghi esclusi, strumenti di lavoro, tempi di riposo, modalità di esercizio, potere direttivo ed eventuali forme di controllo della prestazione. L'accordo individuale è lo strumento che permetterà maggiore chiarezza riguardo alle modalità di lavoro, rendendo più armonioso l'operato dello smart worker e le esigenze del datore di lavoro, anche al fine di evitare fraintendimenti e malcontento tra le parti. L'accordo va quindi ben ponderato per evitare il così detto effetto "boomerang" sulle parti.

Contratti di categoria. Si fa cenno nel protocollo anche alla contrattazione collettiva, la quale contiene già in casi residuali dei rimandi specifici al lavoro agile, ma viene in questa occasione "valorizzata quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile". Le linee guida, che prossimamente vedremo nei rinnovi contrattuali, dovranno essere prese in considerazione come riferimento (art. 1 del Protocollo) nella redazione degli accordi individuali e di secondo livello.

Orario di lavoro. Un tema affrontato dal protocollo è il passaggio dall'idea di lavoro-orario al concept di lavoro per obiettivi o fasi, avvicinandosi alla logica del "Management by Objectives". L'orario di lavoro "inflexibile" è superato dall'introduzione di fasce orarie di impegno più fluide, con la possibilità di predisporre all'interno degli accordi individuali o di secondo livello orari di reperibilità. L'art. 3 ricorda a tal proposito **l'assenza di un preciso orario di lavoro**, ma permane in ogni caso, la possibilità del lavoratore di richiedere permessi e ferie nelle giornate di smart working. Il protocollo inoltre fa leva sull'importanza del diritto alla disconnessione, non dimenticando l'esperienza dello smart working emergenziale, e "la tendenza dei telelavoratori a lavorare più a lungo... a causa dei cambiamenti nelle abitudini lavorative e della mancanza di confini netti tra lavoro retribuito e vita personale"⁵.

Salute e sicurezza. Già la l. n. 81/2017 prevedeva la consegna al lavoratore di un'apposita **informativa**, contenente i rischi specifici connessi alla particolarità di esecuzione del rapporto al fine di garantire la salute e la sicurezza sul lavoro.

Anche per quanto concerne **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, gli "smart workers" sono equiparati a tutti gli effetti ai lavoratori che prestano attività in azienda, tanto è vero che la responsabilità resta a carico del datore di lavoro, il quale è tenuto a adottare, in ottemperanza all'art. 2087 c.c., le "misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Su questo punto già si erano espresse le Parti sociali nell'Intesa Confindustria Cgil-Cisl-Uil siglata il 12.12.2018, le quali, in ragione delle peculiarità dell'esecuzione della prestazione, avevano proposto la costituzione di una disciplina dedicata in materia di malattie ed infortuni sul lavoro. In ogni caso, ai lavoratori agili spetta la stessa tutela per la totalità dei rischi derivanti dalla prestazione lavorativa (Circolare INAIL n. 48/2017).

Cambiano le carte in tavola

Per non vanificare l'esperienza dello smart working pandemico, dal 1° settembre 2022 saranno quindi necessari **l'accordo, la comunicazione al Ministero, l'informativa e l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, qualora non fosse stato fatto prima. Dall'adozione del lavoro agile, deriverà un grosso vantaggio competitivo per le aziende che implementeranno dei modelli organizzativi funzionali.

In termini di attrattività per le risorse umane, soprattutto genitori e giovani lavoratori, potrebbero considerare il lavoro agile, un criterio di scelta durante la candidatura per la ricerca di occupazione. Guardando al capitale

⁵ Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Eurofound e ILO, Febbraio 2017.

umano già esistente in azienda, i benefici derivanti dallo smart working si riverbereranno inevitabilmente in azienda, con l'aumento di ciò che la psicologia del lavoro definisce "commitment" ed "engagement" e i loro effetti positivi (poco turnover, miglior clima aziendale, ecc.).

A livello di benefici aziendali puri, tra le proposte, le parti sociali hanno già manifestato all'art. 15 del Protocollo l'intenzione di creare degli **incentivi destinati alle aziende** che con accordi di secondo livello regolamentano lo smart working, scegliendo il lavoro agile in un'ottica "future oriented".

Lo smart working ha un potenziale enorme anche in termini di conciliazione vita e lavoro. A sottolineare gli effetti del lavoro agile sul "work life balance", la normativa dà priorità (L. n.145/2018), per quanto riguarda le richieste di accesso al lavoro agile, alle lavoratrici madri nei 3 anni successivi al congedo di maternità e ai lavoratori con figli disabili e necessità di assistenza permanente.

In questo senso, da inizio pandemia e fino al 30 giugno 2022, si sono mossi anche i decreti emergenziali che hanno avuto un occhio di riguardo per i lavoratori fragili, dando loro la possibilità di rendere le prestazioni in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione o mediante lo svolgimento di attività di formazione da remoto.

L'intenzione futura, per conformarsi alla direttiva europea 2019/1158, sarà l'accesso "facilitato" allo smart working ai genitori con figli fino a 12 anni, e ai "caregivers".

Un po' di dati. L'implementazione dello smart working, si inserisce all'interno di un percorso da sviluppare e valutare attentamente in base alla realtà aziendale. Il ricorso al lavoro agile è stato un modo per arginare il rischio di contagio in una prima fase, diventerà importante ed efficace in una seconda fase, ma potremmo riscontrare in un futuro non troppo lontano l'essenzialità dello stesso (per la sopravvivenza stessa delle società in un mercato globale che punta all'avanguardia e allo sviluppo tecnologico). La rivoluzione che lo smart working comporterà richiederà un'ulteriore trasformazione organizzativa e culturale e richiederà uno sforzo di adattamento da parte di aziende e lavoratori.

Se prima della pandemia, solo una parte dei lavoratori italiani lavorava occasionalmente da casa (intorno al 4,8% dei lavoratori dipendenti), la percentuale è cresciuta sensibilmente fino al 33,8% durante la pandemia, riportando perlopiù *"un impatto positivo sui lavoratori: per il 39% è migliorato il proprio work-life balance, il 38% si sente più efficiente nello svolgimento della propria mansione e il 35% più efficace, secondo il 32% è cresciuta la fiducia fra manager e collaboratori e per il 31% la comunicazione fra colleghi"* secondo una survey del Politecnico di Milano⁶. Non ci si può esimere dal considerarne anche gli aspetti negativi, ma facendo un'analisi, lo **smart working** ha già dato prova di essere un chiaro esempio di "win-win situation" dove è presente un bilanciamento tra autonomia, organizzazione e rapporto di fiducia. Occorrono veramente altri elementi di valutazione?

Per approfondire...

- Legge n. 81/2017
- Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile, Parti sociali promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, 7 dicembre 2021
- Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Eurofound e ILO, Febbraio 2017.
- Rivoluzione Smart Working: un futuro da costruire adesso, Osservatorio Smart Working – Politecnico di Milano, Novembre 2021.

⁶ Rivoluzione Smart Working: un futuro da costruire adesso, Osservatorio Smart Working – Politecnico di Milano, Novembre 2021.

02

COMMENTI A SENTENZE



Il mancato riconoscimento di “prestazioni assistenziali” ai no vax è discriminante?

di Fabio Caliendo

Tribunale di Catania, Sez. Lav., 14 marzo 2022 - Ordinanza di rimessione alla Corte Costituzionale sulla questione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione nei confronti di chi non adempie all'obbligo vaccinale.

La questione è sorta in seguito alla sospensione di infermieri o collaboratori sanitari dipendenti dell'azienda ospedaliera pubblica di Catania.

I ricorrenti richiamano l'attenzione del giudice sul trattamento **discriminatorio** subito in seguito alla sospensione dal servizio per mancata vaccinazione contro il Covid-19, come previsto dal d.l. n. 44/2021 (convertito successivamente nella l. n. 76/2021), in quanto ad essi viene **negata anche la corresponsione dell'assegno alimentare** come strumento assistenziale per garantire loro un sostentamento per far fronte alle esigenze primarie.

I lavoratori sospesi fanno appello al CCNL di categoria e al d.P.R. n. 3/1957, i quali prevedono che anche per i lavoratori oggetto di **sospensione cautelare o disciplinare** (limitazione della libertà personale) è prevista la corresponsione di un'indennità minima al fine di garantirgli almeno la soddisfazione dei bisogni vitali, diversamente invece per coloro che vengono sospesi in seguito alla mancata vaccinazione per i quali non è prevista alcuna prestazione assistenziale.

Infatti nella fattispecie in esame l'azienda pubblica, riferendosi alle suddette norme, ribadisce che in seguito alla sospensione del personale medico-sanitario per mancata somministrazione del vaccino sia effettivamente prevista **la mancata corresponsione della retribuzione e di qualsivoglia emolumento**, fermo restando i casi in cui il soggetto non può vaccinarsi per determinate condizioni di salute. Invero in tali circostanze è previsto per quest'ultimo l'adibizione ad altre mansioni o forme di lavoro alternative, ove possibile, mantenendo la propria retribuzione.

La legislazione sembra chiarire ogni dubbio sulla non corresponsione della retribuzione e di ogni altra indennità in seguito alla sospensione del personale sanitario se quest'ultimo venga meno agli obblighi vaccinali stabiliti dalla Legge (d.l. n. 44/2021).

Un dubbio senz'altro sorge in merito alla legittimità di tali disposizioni, ovvero se esse vadano effettivamente in contrasto con i principi fondamentali sanciti dagli artt. **2, 3 e 36** della Costituzione (**uguaglianza, dignità, sufficienza**). Infatti, l'assegno alimentare viene erogato, tra l'altro, anche in caso di sospensione cautelare o per motivi disciplinari con il fine di garantire ai soggetti interessati delle suddette disposizioni un sostegno minimo nella copertura del proprio fabbisogno primario.

Per l'appunto è proprio la nostra Costituzione che riconosce e garantisce a tutti i cittadini la tutela della propria sicurezza e della dignità personale, anche attraverso l'erogazione di specifiche prestazioni assistenziali quando determinate esigenze lo richiedono.

Nel caso di specie il lavoratore sospeso si trova effettivamente in una situazione in cui è impossibilitato a lavorare, senza alcuna retribuzione o qualsiasi altra prestazione di sostegno. Diversamente, come sottolineato in precedenza, e come previsto anche dall'art. 68 del CCNL *personale comparto sanità* applicato al personale dipendente del servizio sanitario nazionale, se quest'ultimo fosse stato sospeso in seguito ad un provvedimento disciplinare o cautelare gli sarebbe riconosciuta un'indennità pari alla metà della retribuzione tabellare oltre agli assegni familiari e altri

emolumenti spettanti, ed è proprio questo uno dei punti focali della questione, in quanto si può facilmente intuire la differenza di trattamento e il probabile “scostamento” dai principi costituzionali poc’anzi citati.

Seppur vero che quanto sancito dal d.l. n. 44/2021 ha come principale finalità **la sicurezza e la salute pubblica**, d’altro canto non è da sottovalutare a fatto che il lavoratore impossibilitato ad esercitare la propria professione in qualsiasi forma non riesce a generare reddito e quindi si trova nella condizione di non riuscire neppure a soddisfare le esigenze basilari e di conseguenza a poter garantire una vita dignitosa e libera a sé stesso e alla propria famiglia (art. 36 Cost.).

Alla luce di quanto detto e degli articoli e principi costituzionali presi in esame sembra emergere un effettiva disparità di trattamento per quanto concerne il riconoscimento al personale sanitario, che abbia rifiutato la somministrazione del vaccino, di prestazioni assistenziali come **l’assegno alimentare** che permetterebbe agli interessati quantomeno di soddisfare le necessità e i bisogni primari, tenendo presente che per coloro a cui viene disposta una sospensione disciplinare o cautelare, invece, è prevista sempre e comunque la corresponsione di una minima indennità assistenziale.

Il tribunale di Catania a cui è stata sottoposta la questione ribadisce, infine, quanto previsto dal d.l. n. 44/2021, ovvero, in caso di inadempimento dell’obbligo vaccinale per gli esercenti professioni medico-sanitarie viene prevista la **sospensione senza retribuzione né altro emolumento**.

In realtà, in seguito a quanto emerso dall’esame del caso di specie, la questione sembra essere molto più spinosa del previsto in quanto potrebbe sostanzialmente configurarsi un profilo di **illegittimità costituzionale**, ed è proprio per questo che il giudice alla fine ha **ritenuto opportuno sospendere il giudizio e rimettere il caso alla decisione della Corte costituzionale**.

ARTICOLI DELLA COSTITUZIONE CITATI:

Art.2: *“La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale”.*

Art.3: *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali”.*

Art.36: *“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”.*

L'ANF spetta anche ai cittadini extracomunitari con i familiari residenti in un Paese terzo?

di Eleonora Zambon

La Corte costituzionale con la sentenza n. 67 del 2022 ha chiarito che i **cittadini extracomunitari, soggiornanti di lungo periodo** e con **permesso unico di lavoro**, devono godere *“dello stesso trattamento dei cittadini nazionali per quanto riguarda le prestazioni sociali, l’assistenza sociale e la protezione sociale ai sensi della legislazione nazionale”*, compreso, quindi, il beneficio di accedere all’assegno per il nucleo familiare, anche se alcuni componenti della famiglia risiedono temporaneamente nel paese di origine.

Legislazione italiana

Secondo quanto stabilito dalla legislazione italiana l’**assegno unico familiare**, il c.d. ANF, introdotto dal d.l. n. 69/1988 e convertito in l. n. 153/1988, è una **prestazione economica a sostegno del reddito** delle famiglie dei **lavoratori dipendenti** o dei **pensionati da lavoro dipendente** ed è calcolato in relazione alla dimensione del nucleo familiare, alla sua tipologia e in relazione al reddito complessivo. L’assegno, quindi, è corrisposto in favore del **nucleo complessivamente considerato** e non in favore dei familiari singolarmente considerati come beneficiari.

Tuttavia l’art. 2, comma 6 bis del d.l. n. 69/1988 prevede che *“non fanno parte del nucleo familiare il coniuge, i figli ed equiparati di cittadino straniero che non abbiano la residenza nel territorio della Repubblica [...]”*, determinando, così, una diversa nozione di nucleo familiare riferita ai cittadini extracomunitari e una disparità di trattamento tra i cittadini italiani e stranieri.

Pertanto, ai fini del riconoscimento del diritto all’assegno familiare, il requisito della residenza nel territorio italiano non è richiesto per i familiari del cittadino italiano, mentre è necessario per i familiari del cittadino straniero.

La Corte di cassazione ha chiarito che l’ANF ha caratteristiche tali da essere **ricompreso** nell’ambito delle previsioni di cui agli **articoli 11, paragrafo 1, lett. d)**, della **direttiva 2003/109/CE** e **12, paragrafo 1, lett. c)**, della **direttiva 2011/98/UE** che impongono la **parità di trattamento**.

L’art. 11, paragrafo 1, lett. d), della direttiva 2003/109/CE sancisce che il **soggiornante di lungo periodo gode dello stesso trattamento dei cittadini nazionali** per quanto riguarda le prestazioni sociali, l’assistenza sociale e la protezione sociale, mentre l’art. 12, paragrafo 1, lett. c), della direttiva 2011/98/UE prevede che i **lavoratori di paesi terzi beneficiano dello stesso trattamento riservato ai cittadini dello stato membro in cui soggiornano** per quanto concerne i settori della sicurezza sociale definiti dal regolamento CE n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio.

Questione di legittimità costituzionale

Nel caso in esame, l’INPS ha impugnato, con ricorso per cassazione, la sentenza della Corte d’appello di Brescia con la quale è stato confermato l’accoglimento del ricorso del cittadino pakistano, titolare del permesso soggiorno di lungo periodo. Il soggiornante in questione ha domandato l’**accertamento del carattere discriminatorio del mancato riconoscimento dell’ANF** nel periodo durante il quale i suoi familiari erano tornati nel Paese d’origine (settembre 2011-aprile 2014). La **sentenza**, oggetto del

ricorso per cassazione, ha **riconosciuto** al cittadino extracomunitario **l'assegno per il nucleo familiare** e ha **condannato l'INPS e il datore di lavoro al pagamento delle relative somme**.

La Corte di cassazione si è rivolta, ai sensi dell'art. 267 TFUE, alla Corte di giustizia sollevando un quesito sulla compatibilità dell'art. 2, c. 6 bis, vigente anche dopo il recepimento della normativa europea, con le direttive 2003/109/CE e 2011/98/UE.

La Corte di giustizia ha sancito che **l'art. 2, c. 6 bis è incompatibile** con le disposizioni contenute negli articoli 11 e 12 delle suddette direttive, specificando che il **beneficio della prestazione di sicurezza sociale non può essere ridotto o rifiutato** al lavoratore extracomunitario per il solo motivo che i suoi familiari risiedono temporaneamente in un Paese terzo.

L'intervento dell'Unione è finalizzato a prevedere un **obbligo di non differenziare il trattamento di un cittadino straniero** rispetto a quello previsto per i cittadini dello stato in cui essi lavorano legalmente. Concluso il rinvio pregiudiziale, la Corte di cassazione, ritenendo di non poter disapplicare l'art. 2, c. 6 bis a causa di una disciplina incompiuta del diritto europeo, ha sollevato la **questione di legittimità costituzionale** del suddetto articolo per **contrasto con gli artt. 11 e 117, c. 1, della Costituzione**.

Poiché la Corte di giustizia, al fine di garantire l'applicazione uniforme in tutti gli Stati membri, è l'interprete del diritto dell'Unione europea, le **decisioni adottate sono vincolanti per il giudice che ha disposto il rinvio**. Per questo motivo il giudice nazionale ha **l'obbligo di garantire la piena efficacia delle norme europee** dotate di **effetto diretto, "disapplicando, all'occorrenza"** qualsiasi disposizione del diritto nazionale contrastante con il diritto dell'Unione. La **mancata disapplicazione** di una disposizione nazionale contrastante con il diritto europeo **"viola i principi di uguaglianza tra gli Stati membri e di leale collaborazione tra l'Unione e gli Stati membri [...]"**.

Alla luce di quanto detto la Corte costituzionale, con la sentenza n. 67/2022, ha dichiarato **inammissibili** le questioni sollevate dalla Corte di cassazione e ha affermato che il principio del primato del diritto dell'Unione costituisce **"l'architrova su cui poggia la comunità delle corti nazionali, tenute insieme da convergenti diritti e obblighi"**.

Per questo motivo, il giudice del rinvio dovrà adeguarsi a quanto detto dalla Corte europea, alla quale va la competenza esclusiva nell'interpretazione e applicazione dei Trattati.

Aspettando dunque l'applicazione da parte del giudice di questo "regime paritario", sostenuto dai principi europei, ci si aspettano chiarimenti da parte dell'INPS, il quale dovrà emanare quanto prima disposizioni per consentire ai cittadini stranieri titolari dei permessi di cui sopra di presentare domanda e recuperare il dovuto nei limiti della prescrizione quinquennale.

Link sentenza:

<https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2022&numero=67>

Requisiti di spettanza nuovo assegno unico.

Il nuovo assegno unico spetta a tutti i nuclei familiari, senza limiti di reddito, e il relativo importo sarà graduato in base al valore dell'ISEE e in misura decrescente all'aumentare dei redditi dichiarati. Tuttavia, il limite ISEE previsto per poter beneficiare dell'assegno unico in misura piena è fissato a 15.000 euro, ma dal 2022 e fino al 2025 è inoltre riconosciuta una maggiorazione provvisoria per i

nuclei con ISEE fino a 25.000 euro percettori degli ANF, al fine di garantire la graduale transizione dalle vecchie alle nuove misure di sostegno alla genitorialità.

Per i figli fino a 18 anni andrà l'importo riconosciuto va da 50 euro a 175 euro, alla quale sarà necessario sommare le maggiorazioni spettanti in caso di presenza di tre figli o per i nuclei familiari in cui entrambi i genitori lavorano.

Dai 18 ai 21 anni l'importo riconosciuto sarà pari a 85 euro, ma sarà necessario che ricorra una delle seguenti condizioni per poterne beneficiare:

- Frequentare un corso di formazione scolastica o professionale o un corso di laurea;
- Svolgere un tirocinio o un'attività lavorativa e possedere un reddito inferiore a 8.000 Euro annui,
- Essere disoccupato e in cerca di un lavoro presso i centri per l'impiego,
- Svolgere il servizio civile.

03

QUESITI



Malattia e CIG: cosa prevale in caso di sovrapposizione?

di Matilde Dell'Uomo

*“In caso di malattia insorta durante l'utilizzo di cassa integrazione, quale trattamento prevale?
Nel caso di un'azienda che sta utilizzando la CIGO tramite riduzione d'orario, facendo delle rotazioni periodiche dei dipendenti, quale trattamento si dovrebbe far prevalere?”*

Il d.lgs. n. 148/2015, all'art. 3, c. 7, prevede che il trattamento di integrazione salariale sostituisca, in caso di malattia, l'indennità giornaliera e l'eventuale integrazione contrattualmente prevista.

La circolare INPS 2 dicembre 2015, n. 197, al punto 1.8, prevede due diverse ipotesi in caso di sospensione a zero ore.

Nel caso in cui la malattia insorga durante la sospensione del lavoro (CIG a zero ore), il lavoratore usufruirà delle integrazioni salariali.

Se la malattia insorge prima dell'inizio della sospensione del lavoro si avranno 2 casi:

- se la totalità del personale in forza ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della malattia;
- se la totalità del personale in forza non è sospesa dal lavoro, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia.

Invece, se l'intervento di cassa integrazione riguarda dipendenti che lavorano ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia (Corte di Cassazione, 10 giugno 2021, n. 16382).

Viste le numerose richieste di chiarimenti a marzo 2020, l'INPS interviene sul rapporto tra malattia e integrazioni salariali (CIG) con il messaggio n. 1822 del 30 aprile 2020, riportando quanto indicato dall'art. 3, c. 7 del d.lgs. n. 148/2015 e dalla circolare n. 197 del 2 dicembre 2015.

Infine, con messaggio n. 3653 di ottobre 2020, al punto 5 l'Istituto specifica che, se il lavoratore è destinatario di un trattamento di integrazione salariale, questo comporta l'impossibilità di poter richiedere la tutela prevista in caso di malattia. L'INPS espone quindi il principio della prevalenza del trattamento di integrazione salariale sull'indennità di malattia, sancito nell'art. 3, c. 7 del d.lgs. n. 148/2015. Successivamente ricorda le indicazioni operative per la gestione della concomitanza tra la prestazione dell'indennità di malattia e i trattamenti di integrazione salariale indicati nel messaggio n. 1822 del 30 aprile 2020, ponendosi quindi in chiave contraddittoria.

Pertanto, nel caso di specie, secondo le disposizioni operative indicate dall'INPS, la malattia dovrebbe prevalere rispetto alla CIGO, in quanto l'azienda è in riduzione orario e non in sospensione a zero ore.

Però il d.lgs. n. 148/2015 sancisce il principio di prevalenza del trattamento di integrazione salariale sull'indennità di malattia. Pertanto, si denota un disallineamento tra la normativa e le circolari/messaggi INPS.

ANF e detrazioni: cosa cambia da Marzo 2022?

di Silvia Cavallotti

“A seguito dell’introduzione del nuovo Assegno Unico Universale, come mai alcuni dipendenti continuano a percepire le detrazioni per figli e coniuge a carico in busta paga?

Per quanto ancora li si percepirà?

Il fatto di percepirli potrebbe precludere il godimento dell’Assegno Unico Universale?”

In attuazione della legge delega n. 46/2021, il d.lgs. n. 230/2021 ha disciplinato l’Assegno Unico e Universale (AUU) che è un beneficio economico volto a promuovere la natalità e la genitorialità ed è pensato per semplificare le diverse misure di sostegno già presenti sotto forma di Assegni per il Nucleo Familiare (ANF) e detrazioni fiscali per familiari a carico.

L’AUU è previsto mensilmente dal 1° marzo 2022 al febbraio dell’anno successivo e così via di anno in anno. Spetta a tutti i nuclei familiari sulla base della situazione economica valorizzata dal modello ISEE, senza limiti di reddito, semplicemente la misura decresce all’aumentare dei redditi dichiarati.

L’AUU verrà gestito interamente dall’INPS tramite pagamento diretto e di conseguenza, nel momento in cui i lavoratori presenteranno domanda (per tale procedura si veda l’art. 6 d.lgs. n. 230/2021), il datore di lavoro non sarà più tenuto ad alcun adempimento.

Tuttavia, occorre tenere presente che in alcuni casi, come quelli oggetto del presente quesito, il datore avrà ancora alcuni oneri, vediamo perché.

È utile tenere distinte le due fattispecie citate dei figli e del coniuge:

- dal punto di vista dei figli, l’AUU, da un lato sostituisce gli ANF per intero, dall’altro assorbe le detrazioni fiscali solo per figli di età inferiore a 21 anni. Di conseguenza se i figli a carico hanno un’età dai 21 anni in avanti, rimane la detrazione fiscale;
- dal punto di vista del coniuge a carico, rimane la detrazione fiscale pur in presenza di percezione di AUU, ma c’è da segnalare anche il caso particolare del nucleo familiare composto unicamente dai coniugi perché, in tal caso, rimane la percezione dell’ANF, in luogo dell’AUU.

Infatti, per completezza, ma rimandando gli approfondimenti ad eventuali altri quesiti, si fa presente che gli ANF sopravvivono nel caso in cui i nuclei familiari siano senza figli; oppure qualora i figli abbiano compiuto i 21 anni di età e si rientri nei requisiti ANF solo per soggetti diversi dai figli quali coniuge, fratelli, sorelle e nipoti.

Per tornare alla domanda, dunque, è coerente che siano ancora presenti le detrazioni fiscali per coniuge e per i figli se abbiano almeno 21 anni. Questa situazione sarà tale fino a diverse indicazioni degli istituti competenti.

Occorre precisare che le detrazioni fiscali sono un beneficio che deriva dall’Agenzia delle Entrate, mentre l’AUU dall’INPS: dunque le due misure possono convivere e, nei limiti stabiliti dall’istituto previdenziale, ove previsti, si avrà la percezione dell’Assegno Unico e Universale pur in presenza di detrazioni fiscali.

Esonero under 36: chiarimenti per il 2022

di Giusy Catone

“Per l'anno 2022 è ancora possibile applicare l'esonero under 36?”

È possibile applicare tale agevolazione anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un apprendistato al termine del periodo formativo?”

Il c.d. esonero under 36 è disciplinato dall'art. 1 commi 10 e 15 legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021).

Nello specifico è previsto per le assunzioni a tempo indeterminato e/o trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine, effettuate tra il 2021 ed il 2022, il riconoscimento di un esonero pari al 100% per 36 mesi. Esso è previsto per una durata di 48 mesi nel caso in cui l'assunzione e/o trasformazione avvenga in una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Tale agevolazione contributiva, ai sensi della normativa di cui sopra, è da ritenersi temporanea e non definitiva, in quanto la misura del 100% è prevista solo per un periodo predefinito.

A tal proposito l'Inps con circolare n. 56/2021 ha chiarito alcuni punti che sintetizziamo:

- considerata la natura temporanea e settoriale dell'agevolazione, quest'ultima deve essere sottoposta al parere della Commissione Europea in materia di aiuti di stato (Temporary Framework).
- per poter utilizzare tale agevolazione è necessario attendere approvazione con autorizzazione da parte della Commissione.

Tale autorizzazione è stata rilasciata in data 16/09/2021 e prevedeva il riconoscimento dell'agevolazione giovani under 36 per le assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato avvenute entro il 31/12/2021.

Una seconda autorizzazione è stata rilasciata in data 11/01/2022, quest'ultima alla quale tuttora facciamo riferimento, ha previsto che l'utilizzo di tale agevolazione sia riconosciuto fino al 30/06/2022, salvo ulteriori disposizioni.

Pertanto, in riferimento alla prima parte del quesito, possiamo affermare con certezza che tale agevolazione può essere utilizzata anche per l'anno 2022, ma entro e non oltre il 30/06/2022.

Per quanto riguarda la seconda parte del quesito, ovvero la possibilità di utilizzare o meno l'esonero under 36 in caso di prosecuzione a termine di un contratto di apprendistato, la risposta è sì.

L'utilizzo di tale beneficio, per un ulteriore anno nel limite di € 3.000,00 annui, è escluso dalla legge di bilancio 2021 art.1 comma 13, ma è previsto ai sensi dell'art.1 commi 106-108 della legge di Bilancio 2018, che dunque prevale nei riguardi degli apprendisti, come chiarito dalla circolare Inps n. 40/2018.

Unico limite da rispettare per l'utilizzo dell'agevolazione, è che al momento della prosecuzione del rapporto, al termine del periodo di apprendistato, la risorsa non abbia compiuto trent'anni.

La normativa di riferimento risulta essere chiara, pertanto, è possibile utilizzare l'esonero under 36 nel 2022 (entro il 30/06/2022) e applicare lo stesso in caso di prosecuzione a tempo indeterminato di un rapporto di apprendistato.

In questo specifico caso, l'agevolazione decorrerà dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio contributivo previsto in caso di qualificazione al termine del periodo di apprendistato (12 mesi successivi al termine del periodo di apprendistato ex art. 47, comma 7 d.lgs. n. 81/2015).

04

RUBRICHE SPECIALI



Lo Studio dell'Anclista

In qualsiasi contesto lavorativo l'organizzazione è un elemento fondamentale. Per uno studio di Consulenza del Lavoro, sapersi organizzare e gestire al meglio le sfide quotidiane è di vitale importanza!

Uno studio che dà importanza alle Soft/digital skills, che si occupa di tematiche come la gestione del tempo, l'organizzazione del lavoro e che dà valore al team building ed alla comunicazione interna, è sicuramente uno studio più produttivo e performante sotto ogni punto di vista.

Questa rubrica nasce con l'intento di fornire una serie di suggerimenti che riteniamo possano essere utili sia per chi si sta avvicinando alla professione di Consulente del Lavoro, sia per coloro che la esercitano già.

Questi sono solo alcuni dei temi che tratteremo, ci saranno dei focus anche sull'importanza della crescita personale, della formazione professionale e della gestione dello stress.

A questo punto non ci resta che lasciarvi al primo numero di questa rubrica, incentrato su di un tema interessantissimo e di grande attualità: l'importanza del team building.

In questo numero la rubrica è a cura di Bianca Barbus.

Il team building nello Studio

Negli ultimi anni si sente parlare di *team building* all'interno delle Aziende e, spesso e volentieri, anche all'interno dei Nostri Studi. Viene quindi da chiedersi che cosa sia, quali siano i vantaggi che apporta e in che modo si possa implementare nella propria realtà lavorativa.

Il termine *team building*, letteralmente "costruzione di squadra", indica una serie di attività attraverso le quali un gruppo di lavoro crea un proprio senso di identità e unione, individuando le diverse competenze e attitudini di ciascun componente come una ricchezza. Usate spesso con i bambini negli USA, tali attività hanno diversi scopi, tra cui quello di creare un clima di collaborazione, incentivare la formazione o la produttività o anche semplicemente di permettere ai lavoratori di godersi insieme un momento ludico e rilassante, lontano dallo stress correlato al lavoro.

Molte aziende predispongono attività di *team building* nel momento in cui iniziano ad assumere risorse umane, e i colleghi devono ancora conoscersi tra loro, oppure in seguito ad un importante turn over. Altro momento cruciale in cui si può optare per questo genere di attività è quello in cui il gruppo di lavoro subisce periodi di forti stress, vi sono delle crisi e incomprensioni tra i componenti oppure semplicemente l'azienda non sta raggiungendo i risultati sperati perché c'è poca coordinazione tra le risorse umane. A prescindere da tali casistiche particolari, il *team building* può anche semplicemente essere scelto per mantenere alto l'umore e il clima sereno tra colleghi, quindi come una sorta di "normale amministrazione".

Il *team building* può definirsi come esperienziale, in quanto consiste in una serie di esperienze che i partecipanti vivono in prima persona, in un clima di scambio reciproco e interazione costante. Nulla vieta che vengano predisposte anche delle attività di *team building* da remoto, in modo da riuscire a "fare squadra" anche tra persone geograficamente lontane oppure impossibilitate a spostarsi.

Sono infinite le attività che possono essere inquadrare come *team building*, forniamo di seguito una breve lista esemplificativa, tenendo presente che in realtà qualsiasi attività può essere predisposta in modo tale da favorire la comunicazione e l'affiatamento tra i membri del team:

- escape room: l'obiettivo è fuggire da una stanza, con sfide che richiedono lavoro di squadra e integrazione;
- caccia al tesoro;
- attività sportive;
- attività di volontariato aziendale;
- "Secret Santa": nel periodo Natalizio ogni collega fa un regalo ad un collega (scelto casualmente) senza svelare l'identità di chi ha effettuato il regalo;
- eventi festivi interni: festeggiare l'anniversario dello studio, un compleanno oppure un obiettivo raggiunto dalla squadra;
- giornata o mezza giornata da trascorrere insieme: si può andare alla spa, al mare, al lago, in montagna, in un agriturismo, a visitare una cantina o un museo, ecc.;
- appuntamento insieme per "caffè del mattino".

E voi quale attività proporreste nei vostri studi? Fatecelo sapere sui nostri canali social.

Il Vocabolario del CDL !

Ti è mai capitato di sentir pronunciare, dal tuo datore di lavoro, dai clienti, dagli Istituti con i quali ti interfacci per lavoro, termini che non conosci o di cui spesso ti sfugge il significato?

Se la risposta è Sì, questa è la rubrica che fa per te.

Ogni mese individuiamo 3 parole utilizzate nel mondo della Consulenza del Lavoro, che ti capiterà o che ti sarà sicuramente capitato di sentire o leggere.

Accanto ad ognuna troverai la relativa spiegazione, così da poterne memorizzare il significato ed arricchire, di conseguenza, il tuo “ vocabolario professionale “.

Continua a leggere per scoprire le prime 3 parole che abbiamo scelto per questo mese!

In questo numero la rubrica è a cura di Eleonora Zambon

Accountability

Il termine inglese “*accountability*”, derivante dal verbo “*to account*” che significa “rispondere di qualcosa”, assume un significato diverso a seconda della declinazione e del contesto nel quale viene inserito.

Tale vocabolo acquisisce rilevanza nella quotidianità del Consulente del Lavoro ogni qual volta esso si approcci all’ambito di tutela e protezione dei dati personali. Il concetto di “*accountability*” ha pertanto un ruolo fondamentale, come chiave di lettura e di interpretazione, sul giusto comportamento protettivo che il titolare e il responsabile del trattamento dei dati personali devono adottare i quali decidono autonomamente le modalità, le garanzie e i limiti del trattamento dei dati personali.

Alla luce di quanto detto, “*accountability*” si può anche riferire alla capacità di rendere conto, di spiegare, di rispondere di ciò che si fa e viene dunque definita come la responsabilità in capo ad un soggetto, o ad un gruppo di soggetti, del risultato conseguito da un’organizzazione sulla base delle proprie capacità, abilità ed etica.

Il concetto di “*accountability*” presuppone pertanto due obiettivi:

- la trasparenza, intesa come accesso alle informazioni riguardanti l’organizzazione e i processi metodologici del Modello privacy;
- la compliance, riferita al rispetto delle norme.

Sotto questi aspetti, la “*accountability*” può essere definita anche come l’obbligo di spiegare e di giustificare il proprio comportamento per adempiere al meglio agli obblighi previsti dal GDPR 679/2016 e dalla normativa nazionale di settore.

Due diligence

È un termine di origine anglo-americana che può essere tradotto in “*diligenza dovuta*”.

La “*due diligence*”, nella pratica, è un’attività di indagine volta a raccogliere e a verificare le informazioni di natura fiscale, patrimoniale, gestionale ed economica necessarie per valutare l’attività di un’azienda e al fine di stabilire quali sono gli elementi di fattibilità o di criticità in relazione alle operazioni straordinarie.

Di norma la *“due diligence”* si svolge dopo la sottoscrizione di una lettera di intenti e prima della stipulazione del contratto preliminare. In alternativa, può avvenire anche successivamente se finalizzata a determinare un’eventuale rettifica in diminuzione o in aumento del prezzo pattuito. Tra le varie tipologie di *“due diligence”* possiamo richiamare la business *“due diligence”*, la *“due diligence”* contabile e fiscale, e, infine, la *“due diligence”* legale.

Compliance

“Compliance”, come *“due diligence”*, è un termine anglosassone, derivante da *“to comply”*, che può essere tradotto in *“conformità”*.

Nella pratica, la *“compliance”* si realizza quando l’azienda, l’ente o il professionista adempie e rispetta le regole, le leggi o il codice deontologico.

In azienda la *“compliance”* si può esprimere come conformità alla legge, conformità ad uno standard, riferito alle aziende produttive, e conformità a delle best practice o ai codici deontologici.

Da quanto detto, quindi, la *“compliance”* è legata alle regole e ai sistemi di controllo interni all’azienda, cioè alle tecniche utili per garantire il rispetto delle leggi e delle regole interne ad essa.

IL PROGETTO CENTRO STUDI ANCL EXPERIENCE

L'ANCL (Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro), attraverso il suo Centro Studi, ha deciso di offrire a 16 giovani brillanti l'opportunità di diventare membro junior del Centro Studi Nazionale ANCL.

I partecipanti al corso hanno ricevuto formazione gratuita, sia teorica che pratica, finalizzata a imparare a scrivere articoli divulgativi, rispondere ai quesiti degli Associati, redigere pareri per terzi, svolgere ricerche contrattuali, normative, giurisprudenziali e tanto altro.

L'ANCL ha deciso di puntare sui giovani e sulle competenze per implementare le attività del Centro Studi Nazionale.

In questa rivista e nel blog dedicato apprezzeremo i progressi dei ragazzi selezionati e vi faremo ascoltare la loro voce.

Coltiviamo i talenti che abbiamo in casa!

Contatti

<https://www.centrostudiexperience.com/>

<https://www.facebook.com/centrostudiexperience>

https://www.instagram.com/centro_studi_experience/

