

Edizione n. 1/2021 • Storico n. 384

Il dialogo con le parti sociali primo passo per rinvigorire il mercato del lavoro



SOMMARIO



EDITORIALE

Il dialogo con le parti sociali primo passo per rinviare il mercato del lavoro

Dario Montanaro

AREA DIRITTO DEL LAVORO

Il contratto intermittente e la contrattazione collettiva alla luce delle ultime indicazioni dell'INL

Giovanni Cruciani

Emergenza COVID-19 e periodi feriali: quando la mancata correttezza del lavoratore può legittimare il recesso del datore di lavoro

Alberto Balestrini

AREA SINDACALE

Rinnovo CCNL metalmeccanica: quali sono le novità?

Marilena Gatto, Francesco Lombardo

AREA FISCALE

Bilancio 2021: la corretta imputazione delle imposte anticipate e differite

Celeste Vivenzi

GIURISPRUDENZA

NORMATIVA

PRASSI

DIRIGENTI E SEDI

Dario MONTANARO
Presidente Nazionale ANCL



Il dialogo con le parti sociali primo passo per rinvigorire il mercato del lavoro

L'avvento del Presidente del Consiglio Mario Draghi sembra aver portato con sé una nuova stagione di politica economica.

Da queste prime settimane appare evidente che si voglia attuare una strategia di maggiore **confronto con le parti sociali** al fine di individuare strategie politico-economiche più efficaci e rispondenti alle esigenze degli operatori del mondo del lavoro.

Occorre, però, evidenziare due punti imprescindibili per rendere fruttuosa questa linea d'azione.

La prima è **ascoltare tutte le parti** e considerare globalmente gli interessi in gioco. Per troppo tempo nelle scelte in materia di lavoro si è volto lo sguardo principalmente verso i sindacati dei lavoratori, trascurando le necessità di imprese e professionisti.

I lavoratori sono una risorsa preziosa e vanno tutelati, ma se si lasciano morire le **imprese** lo sforzo per preservare l'occupazione sarà vano, e migliaia di persone perderanno la propria fonte di reddito.

Parimenti il **lavoro dei professionisti**, troppo spesso sottovalutato e vituperato, deve essere preservato.

A nostro avviso è inaccettabile che dopo un anno di emergenza ancora non stia stata emanata una norma per tutelare il lavoro, gli impegni, le scadenze e le incombenze professionali dei **professionisti colpiti dal Covid-19**, come fortemente richiesto dalla nostra Associazione e dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei

Consulenti del Lavoro (si veda il Ddl n. 1474 sul differimento dei termini relativi agli adempimenti in caso di malattia del professionista).

I nostri iscritti, che abbiamo l'onore e l'onere di rappresentare, con competenza e coraggio svolgono da mesi compiti gravosi con adempimenti e scadenze pressanti. Non chiediamo aiuti straordinari. Vogliamo, però, essere messi in condizione di svolgere la nostra professione in modo sereno e dignitoso.

È possibile che dopo un anno di emergenza occorra bramare un semplice **rinvio di termini** per la trasmissione delle C.U. o per la presentazione delle domande per le integrazioni salariali?

È accettabile che un **Consulente del Lavoro colpito dal Covid-19** debba essere terrorizzato dalle scadenze dei termini alle quali non può adempiere piuttosto che dalla malattia?

È pensabile che gli enti previdenziali diano **interpretazioni restrittive** di norme che mirano ad aiutare le imprese? Basti pensare alla battaglia legale su Decontribuzione Sud e tredicesima che l'ANCL ha dovuto intraprendere per provare ad affermare dei principi di legge consolidati.

È concepibile **vedere i datori di lavoro nostri clienti disperati** perché, nonostante l'emergenza, lo Stato non permette loro una gestione del personale maggiormente flessibile e con costi minori?

In qualità di Presidente dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro mi sento di poter rispondere no a tutte queste domande.

Non è possibile tollerare il protrarsi di una situazione di forte disagio per chi, come i Consulenti del Lavoro, opera al fine di aiutare le imprese a resistere all'urto della pandemia e i lavoratori affinché ricevano le integrazioni salariali.

I Consulenti del Lavoro vanno ascoltati e supportati e **l'ANCL sarà a loro fianco in queste battaglie quotidiane.**

Uniti possiamo superare le inefficienze sistemiche, i paradossi normativi e le lungaggini procedurali.

I Consulenti del Lavoro sono una risorsa da sfruttare in fase di progettazione di un mercato del lavoro post-pandemico.

Una volta ascoltate le parti sociali **la seconda strada da percorrere è agire**, e farlo in maniera semplice e veloce.

Vi sono delle misure di semplificazione burocratica e sostegno economico a chi produce che possono realizzarsi attraverso delle norme immediate.

Sospendere le rigidità del c.d. Decreto Dignità sui contratti a termine *in primis*.

Con il c.d. “Decreto Sostegni” si è ottenuto un primo risultato, richiesto a più riprese dalla nostra Associazione, di un nuovo rinnovo/proroga acausale.

Le norme necessarie, seppur emergenziali, devono essere **semplici e chiare**.

I punti oscuri della normativa prodotta durante l'emergenza covid-19 sino ad ora emanati, hanno comportato sovente incertezze interpretative per chi quelle norme le applica quotidianamente per ragioni professionali.

Se gli stessi operatori del mondo del lavoro hanno difficoltà ad interpretare in prima istanza le norme, come possiamo pretendere che le imprese comprendano come stare nelle regole? E come possiamo convincere loro che lo Stato vuole supportare la loro attività che genera occupazione, invece che vessarli con burocrazia e rigidità normative e procedurali?

Si provi a cogliere l'occasione procurata dall'attuale momento di riscrittura di molte regole di sistema con la speranza di mettere **al centro di esso le imprese, i professionisti e i datori di lavoro in generale, unici soggetti in grado di generare reale e duratura ricchezza**.



Giovanni Cruciani

Consulente del Lavoro in Perugia, Presidente ANCL Umbria e membro del Centro Studi Nazionale ANCL.

Il contratto intermittente e la contrattazione collettiva alla luce delle ultime indicazioni dell'INL

Sommario:

- 1. La disciplina normativa**
- 2. Luci ed ombre**
- 3. La circolare INL 8 febbraio 2021, n. 1**

1. La disciplina normativa

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, introdotto dalla legge Biagi, è stato ridisegnato con il [D.lgs. n. 81/2015](#) di riordino delle tipologie contrattuali, conservando peraltro le caratteristiche che aveva originariamente. Infatti gli **artt. da 13 a 18** ridisegnano la norma lasciando pressoché inalterate le caratteristiche strutturali dell'istituto.

Con tale contratto, come definito dal legislatore, **un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente.**

L'art. 13 prevede, inoltre, che **le esigenze di utilizzo di tale tipologia contrattuale siano individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.** In mancanza di disposizioni del contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali o con il richiamo al "sempre verde" [R.D. n. 2657/1923](#).

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con lavoratori "over 55".

Pertanto, come tutti i rinvii alla contrattazione collettiva contenuti all'interno dell'impianto del D.lgs n. 81/2015, **anche al contratto a chiamata si applica l'art. 51**

che concede la possibilità alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale ed aziendale di utilizzare tali rinvii per derogare a talune disposizioni purché tale contrattazione intervenga con i sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

Limiti temporali sono fissati, poi, dall'art. 13, comma 3 che, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, dove viene previsto che il lavoro "a chiamata", con lo stesso datore di lavoro è ammesso, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni; il superamento di tale limite comporta la trasformazione del rapporto in contratti di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato.

È bene ricordare inoltre che il contratto a chiamata va stipulato per iscritto e che la **comunicazione** di instaurazione del rapporto deve essere inviata telematicamente al sistema delle comunicazioni obbligatorie.

Il contratto può essere sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, e, in questo secondo caso, occorre versare il contributo addizionale dell'1,40% (art. 2, comma 28, primo periodo, della [legge n. 92/2012](#)), mentre per quanto riguarda lo 0,50% progressivo si ritiene che non sia dovuto visto che il secondo periodo introdotto dall'art. 3 del [D.L. n. 87/2018](#) fa riferimento, esclusivamente, ai contratti a tempo determinato, con esclusione di quelli domestici, ed ai contratti in somministrazione. A conferma di questo la [circolare INPS n. 121 del 6 settembre 2019](#) non fa alcun riferimento esplicito al pagamento dello 0,50% nei casi di lavoro intermittente a termine.

Il contratto di lavoro intermittente è **vietato nei casi individuati dall'art. 14**, ove sono specificati, il divieto di sostituzione di lavoratori in sciopero, l'utilizzazione di lavoratori in sostituzione di altri con la stessa qualifica in integrazione salariale o di lavoratori licenziati a seguito di procedura collettiva, l'utilizzazione senza valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Un volta instaurato il rapporto, prima della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni non superiore a 30 giorni va comunicata al sistema informatico del Ministero la durata delle stesse, con le modalità previste in un apposito [Decreto Interministeriale del 27 marzo 2013](#) e nella successiva [circolare n. 27 del 27 giugno 2013](#). In mancanza di tale comunicazione è prevista una **sanzione**

amministrativa in caso di inottemperanza, e senza diffida, di un importo compreso tra 400 e 2.400 euro per ciascun lavoratore interessato. Dal momento che non è prevista la diffida non si può pagare la sanzione amministrativa con l'importo minimo. Il contratto a chiamata può essere stipulato con l'**indennità di disponibilità**, e quindi con obbligo di risposta da parte del lavoratore, oppure senza indennità di disponibilità, e dunque con la possibilità da parte del lavoratore di essere assolutamente libero di decidere se rispondere o meno alla chiamata. Prevedere l'indennità di disponibilità assicura al datore di lavoro la certezza della prestazione ma per questo occorre corrispondere mensilmente l'importo previsto per tale indennità anche in assenza di prestazione. Su tale importo sono, inoltre dovuti i contributi previdenziali ed assistenziali.

Gran parte dei contratti a chiamata stipulati sono senza indennità di disponibilità.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale viene **riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita**. Ciò è importante sapere, in particolare, per quanto riguarda la retribuzione e le ferie, i trattamenti di malattia ed infortunio, il congedo di maternità e parentale.

Tale riproporzionamento vale anche per il **calcolo in organico del lavoratore intermittente** che conta in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

2. Luci ed ombre

Visto come il fumo negli occhi da una certa parte degli interpreti, soprattutto di matrice sindacale, il contratto a chiamata **sembra essenziale per certi tipi di attività**, ed anche oggi, durante l'emergenza epidemiologica si dimostra che gli imprenditori, i quali non vedono la luce in fondo al tunnel, si orientano verso questo tipo di contrattualizzazione nella impossibilità di utilizzare altri strumenti flessibili.

Se da una parte il mondo sindacale vede nel contratto a chiamata il sinonimo del lavoro nero legalizzato, dall'altra il mondo produttivo ritiene che, in un periodo di incertezze, il fatto di non stabilizzare le risorse, (che poi non potrebbero neppure essere licenziate nel perdurare del divieto ai licenziamenti) **rappresenti una possibilità di assumere regolarmente forza lavoro** che miracolosamente comincia ad essere necessaria soprattutto per riorganizzare le aziende alla luce delle opportunità (poche) che si stanno comunque prospettando.

Ed allora sarebbe utile, a distanza di oramai molti anni, che nei contratti collettivi trovassero forma disposizioni che disciplinino le cause contrattuali del contratto a chiamata al di là delle della previsione legale.

E invece, erano tanti i contratti collettivi che in occasione dei rinnovi pericolosamente specificavano che il contratto a chiamata per quel determinato contratto collettivo **non fosse consentito**.

Eppure, come si è visto, l'art. 13 del D.lgs. n. 81/2015 prevede chiaramente che doveva essere la contrattazione collettiva ad individuare le esigenze e le norme che dovevano andare a disciplinare e declinare le ulteriori ipotesi rispetto a quelle legali.

3. La circolare INL 8 febbraio 2021, n. 1

Tanto considerato, sembra molto opportuno, l'intervento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, il quale inaspettatamente ha rotto il silenzio con la [circolare n. 1 del 8 febbraio 2021](#) in cui afferma che nel corso dell'attività ispettiva non si deve ***“tener conto di eventuali clausole sociali che si limitino a vietare il ricorso al lavoro intermittente”***.

Tradotto, le **clausole contrattuali collettive che vietano il contratto a chiamata non sono consentite ed ove esistenti non se ne deve tenere conto**.

E si rinvia ancora una volta all'ormai mitico R.D. n. 2657 del 1923 per l'esame delle ipotesi soggettive nei casi in cui il contratto a chiamata sia stipulato con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno di età, e con più di 55 anni.

Importante affermazione, contenuta nella circolare INL n. 1/2021 che ripristina il contenuto della legge, leso da una posizione di forza contrattuale da parte di chi forse vorrebbe l'equiparazione del lavoro flessibile (e quindi del anche del contratto a chiamata) al lavoro nero.

Probabilmente occorrerebbe uno sforzo in più del Ministero, teso magari all'aggiornamento delle ipotesi, molte del tutto obsolete, previste nel R.D. del 1923 ma contemporaneamente c'è anche il timore di chiedere di rinnovare l'elenco che abbiamo a disposizione poiché ultimamente i rimedi trovati sono stati molto peggio dei mali che ci si riprometteva di curare.

Ad ogni modo, da ultimo, la circolare n.1/2021 affronta il “problema” del contratto a chiamata nel settore autotrasporto giungendo, però, ad una soluzione non condivisibile ma sulla quale poco si può obiettare.

Fermo restando che la contrattazione non può escludere la tipologia contrattuale in questione, valgono le clausole legali di utilizzazione del contratto e rimane valido l’elenco delle attività contenute nel RD del 1923. **Il punto è che l’Ispettorato non considera discontinua la mansione dell’autista che, invece, per sua natura e per costante giurisprudenza tale è considerata.**

La circolare in oggetto conclude quindi richiamando la possibilità di attivare contratti a chiamata al di fuori delle clausole legali, e nel silenzio della contrattazione collettiva, esclusivamente al personale addetto al carico e scarico affermando a chiare note che sono escluse le attività svolte con la qualifica di autista.

Tale **impostazione non è condivisibile**, considerando che a volte rientrano fra le mansioni dell’autista anche le attività di carico e scarico, e soprattutto dal momento che la giurisprudenza definisce quasi sempre la mansione dell’autista come discontinua, dal momento che viene di norma alternata l’attività di guida dalle altre attività usuali nel mondo dell’autotrasporto.

Pur non essendo condivisibile con questa interpretazione si dovrà necessariamente fare i conti in caso di verifiche ispettive...



Alberto Balestrini

Consulente del Lavoro in Como e membro del Centro Studi Nazionale ANCL.

Emergenza COVID-19 e periodi feriali: quando la mancata correttezza del lavoratore può legittimare il recesso del datore di lavoro

Sommario:

1. Introduzione

2. Il diritto alle ferie, l'obbligo di correttezza e buona fede ed il rapporto fiduciario tra lavoratore e datore di lavoro

3. La vicenda

4. La decisione del Giudice

5. Prospettive future e conclusioni finali

1. Introduzione

La recente sentenza n. 496 pronunciata dal Tribunale di Trento il 21 gennaio 2021, ha ottenuto un ottimo riscontro mediatico, anche attraverso i canali di comunicazione non necessariamente specializzati nell'area della gestione del personale.

D'altronde, ad una prima analisi superficiale, riassumere la vicenda oggetto del presente approfondimento con la frase *"Azienda licenzia lavoratrice in quarantena di ritorno dalle ferie"* non poteva che far gola agli affamati organi di stampa.

Prima di analizzare, però, nel dettaglio la vicenda da un punto di vista tecnico, risulta indispensabile rispolverare tre concetti importanti che sono stati contrapposti e ben ponderati dal Giudice in fase di definizione del giudizio.

2. Il diritto alle ferie, l'obbligo di correttezza e buona fede ed il rapporto fiduciario tra lavoratore e datore di lavoro

Il primo tema da richiamare consiste nel diritto alle ferie attribuito ad ogni lavoratore, sancito dall'art. 36 della Cost. e dall'art. 2109 Cod. civ. nonché, a livello comunitario, dall'art. 31 Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea. L'attuale normativa, invariata ormai da anni, prevede come noto che la fruizione delle ferie da parte del lavoratore subordinato avvenga **secondo le esigenze dell'azienda e che la regolamentazione di tale istituto rientri in pieno nel potere organizzativo del datore di lavoro, su cui incombe l'onere di considerare (quanto meno) le esigenze del lavoratore in fase di pianificazione delle stesse**. Tale periodo feriale, del tutto irrinunciabile con conseguente nullità di qualsivoglia diversa pattuizione, risulta espressamente previsto al fine di consentire al lavoratore il recupero delle energie psicofisiche nonché per soddisfare eventuali esigenze di carattere personale e/o familiare.

Il secondo macro-argomento è rappresentato dall'**obbligo di diligenza**, inteso come correttezza e buona fede, posto a carico del lavoratore subordinato.

Lo stesso, è bene ricordare, viene indicato specificatamente dall'articolo 2104 del Cod. civ. per quanto riguarda l'ambito lavorativo, oltre che dagli articoli 1175 e 1375 Cod. civ. riferiti ad ogni obbligazione assunta. Tali obblighi impongono l'astensione da parte del lavoratore da qualsiasi condotta che risulti in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nell'organizzazione dell'impresa o che crei potenzialmente situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della medesima oppure, ancora, che risulti idonea a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto. Come avremo modo di approfondire con riferimento al caso di specie, nell'obbligo di correttezza rientra sicuramente l'onere, posto in capo al lavoratore, di avvisare prontamente la parte datoriale circa eventuali assenze con le modalità previste dalle disposizioni contrattuali e di legge.

In terzo ed ultimo luogo, occorre richiamare anche il concetto di **rapporto fiduciario**, già in precedenza citato, che costituisce il presupposto essenziale della collaborazione tra lavoratore e datore di lavoro e, quindi, della sussistenza del rapporto di lavoro subordinato in sé. Il rapporto fiduciario che viene ad instaurarsi tra i due soggetti consiste, infatti, in quel legame di fiducia reciproca che deve

necessariamente intercorrere tra gli stessi, mantenendosi intatto per tutta la durata del contratto. Secondo la nozione elaborata attraverso svariate pronunce giurisprudenziali nel corso degli anni, il rapporto fiduciario riveste un'importanza talmente significativa che, nel caso di rottura dello stesso, tale problematica costituisce di fatto giusta causa di licenziamento, ben potendo ricomprendere anche fattori diversi dal classico inadempimento contrattuale.

In conclusione, trattasi di tre concetti ben distinti tra loro ma accumulati dalla grande rilevanza assunta nel nostro ordinamento che, come vedremo tra poco, verranno ponderati attentamente dal Tribunale in fase di decisione.

3. La vicenda

La controversia ha origine dalla condotta di una lavoratrice che, durante l'estate dello scorso anno (2020), nonostante un clima sanitario e sociale di assoluta emergenza, una pandemia in atto e la dichiarazione dello stato d'emergenza ancora in corso, ha deciso autonomamente di recarsi all'estero (nello specifico in Albania) per fruire del suo legittimo periodo feriale, preventivamente concordato con la società datrice di lavoro. Tale possibilità di spostamento oltre confine, è bene sottolineare fin da ora, risultava almeno teoricamente del tutto ammessa dalla normativa vigente, seppur **condizionata, al momento del rientro nello stato di "partenza", all'osservazione di un periodo di quarantena**, all'epoca dei fatti stabilito in quattordici giorni.

Ricostruendo la situazione nel dettaglio, è doveroso notare che l'assenza dal lavoro della lavoratrice non ha riguardato in verità solo il periodo di ferie concordato (dal 3 al 16 agosto), bensì la stessa è riuscita sapientemente a "costruire" il suo periodo di astensione (sia antecedente che successivo all'effettivo periodo di riposo) attraverso il ricorso ad istituti sensibilmente diversi da quello delle ferie. Infatti, la dipendente, cita l'ordinanza, a seguito della pattuizione di un periodo feriale "netto" di 15 giorni circa, ha deciso di assentarsi ancor prima dell'inizio del periodo sia a titolo di congedo straordinario COVID-19 (dal 9 al 28 luglio) che utilizzando permessi di assistenza disabili nei giorni 29, 30 e 31 luglio, oltre a riutilizzare i rinnovati permessi mensili anche per il mese di agosto (nei giorni 17, 18 e 19 agosto), posticipando in seguito ulteriormente il suo rientro al lavoro con ulteriori 5 giorni per malattia (del bambino

e malattia personale) nei giorni dal 20 al 27 agosto. In tale data, a seguito di un filotto davvero notevole di strumenti e permessi vari, la lavoratrice comunicava all'azienda un'assenza "obbligata" per quarantena fino al 9 settembre, facendo trasparire, quindi, che la stessa fosse di recente rientrata in verità da un viaggio all'estero, con i conseguenti dubbi circa la legittimità della stessa alla fruizione di permessi che ben poco hanno a che vedere con la realtà verificatasi.

La lavoratrice, come prevedibile, una volta rientrata in Italia, dovendo sottoporsi obbligatoriamente al periodo di sorveglianza sanitaria, non ha potuto riprendere regolarmente servizio presso la sede di lavoro.

A questo punto la società datrice, basandosi sulla considerazione che il periodo di ferie concordato risultava terminato e considerandola come assente ingiustificata, procedeva ad aprire un ordinario *iter* di contestazione disciplinare (in data 1° settembre) attraverso il quale contestava sia la malafede della lavoratrice che le sue assenze ingiustificate con riferimento al periodo di quarantena, procedimento indispensabile per poter procedere, come in seguito avvenuto, al **licenziamento della lavoratrice per giusta causa**, comunicato in data 9 settembre.

A seguito di tale recesso, la lavoratrice ha presentato regolare impugnazione del licenziamento chiedendo la nullità dello stesso per carattere ritorsivo e, in subordine, per insussistenza della giusta causa o in quanto non ricorrevano gli estremi per quest'ultima fattispecie.

L'azienda, sia in occasione dell'*iter* di contestazione disciplinare che nella successiva fase di giudizio, ha giustificato la sua condotta in base alla decisione unilaterale della lavoratrice, la quale, nonostante le ben note restrizioni relative agli spostamenti oltre confine e nonostante, altresì, gli altrettanto ben noti obblighi di quarantena, decideva ugualmente di recarsi all'estero per trascorrere le proprie ferie e di rientrare in Italia proprio a ridosso della data prevista per la ripresa del servizio, situazione che non poteva consentire chiaramente la regolare ripresa del servizio a causa degli obblighi di quarantena. Non solo, l'azienda, ha contestato alla lavoratrice, di aver "costruito" un periodo di assenza ben superiore alle ferie concordate, attraverso l'utilizzo di giustificativi di diversa natura e con finalità del tutto eterogenee tra loro, come in precedenza ricostruito nel dettaglio.

La violazione dell'obbligo di correttezza e buona fede, riporta l'azienda nell'*iter* di contestazione disciplinare, è stata costituita oltre che dalla mancata previsione dell'obbligo di quarantena e dall'utilizzo smisurato di differenti giustificativi, anche dalla presentazione di certificati medici in ben più di un'occasione. A scopo esemplificativo, si pensi al fatto verificatosi in data 20 agosto, quando la lavoratrice, come da sua esplicita ammissione nel corso del giudizio, pur essendo ancora in territorio straniero, è riuscita ad ottenere un certificato medico per assentarsi dal lavoro per motivi di salute della figlia per il giorno stesso ed il giorno successivo. O, ancora, a quanto accaduto in data 27 agosto, quando, al momento del rientro dall'estero (come specificatamente da lei confermato in giudizio), ha presentato un regolare certificato di malattia in modo tale da coprire proprio la medesima giornata. Tali comportamenti, continua la controparte successivamente chiamata in causa, oltre a rivestire un'indubbia rilevanza disciplinare, hanno causato un notevole danno all'intera organizzazione aziendale ed alla conseguente continuità produttiva della stessa, anche alla luce del periodo particolare dell'anno (periodo estivo).

4. La decisione del Giudice

Il Tribunale di Trento, con l'ordinanza del 21 gennaio 2021, ha rigettato l'impugnativa del licenziamento, ritenendolo legittimo, basandosi sul fatto che i comportamenti tenuti dalla lavoratrice avevano compromesso, totalmente ed irrimediabilmente, il vincolo fiduciario instauratosi con il datore di lavoro, vero elemento cardine del rapporto di lavoro. Senza andare troppo nello specifico ripercorrendo nel dettaglio le esatte determinazioni dell'organo giudicante, si evidenziano di seguito le principali considerazioni sulle quali il Giudice ha fondato il suo giudizio. Alla base delle stesse, risulta doveroso anticiparlo in prima battuta, vi è sicuramente la considerazione che le condotte poste in essere dalla lavoratrice, risultavano in netto contrasto con il principio di buona fede previsto dall'articolo 1375 del Cod. Civ., principio basilare del rapporto di lavoro.

E' bene osservare come il comportamento irresponsabile della lavoratrice, a detta del Giudice di primo grado, non è rappresentato dalla mera volontà di espatriare nonostante le forti raccomandazioni di limitare gli spostamenti, bensì dal fatto che, già all'epoca in cui la lavoratrice stava per spostarsi materialmente oltre confine, "era

o comunque doveva essere pienamente consapevole che al suo rientro non avrebbe potuto ritornare al lavoro immediatamente al termine del periodo feriale, dovendo osservare un periodo di 14 giorni di isolamento fiduciario". In breve, il Tribunale richiama un concetto ben noto agli addetti ai lavori (e non solo) fin dai tempi antichi, richiamabile alle menti attraverso la famosa locuzione latina *"Ignorantia legis non excusat"*, la quale rimanda al concetto di presunzione di conoscenza della legge.

In merito alla prima condotta contestata anche dal Tribunale (ovvero il rientro a ridosso della ripresa lavorativa nonostante i noti obblighi di quarantena), occorre osservare che la censura ad opera del Giudice del lavoro non è totale e a senso unico: ciò che viene condannata è la premeditazione della condotta da parte del soggetto, da ritenersi pienamente consapevole e cosciente che il suo comportamento avrebbe comportato (oltre ad inevitabili rischi sanitari, personali e non) anche un indubbio disagio nei confronti della società datrice di lavoro.

Secondo la Corte, infatti, la lavoratrice, ben potendosi dunque rappresentare in anticipo che il rientro in Italia le avrebbe imposto un inevitabile periodo di quarantena, avrebbe dovuto astenersi dall'intraprendere una tale trasferta, oppure organizzarsi di conseguenza, terminandolo in tempo utile per poter rispettare la quarantena durante il periodo feriale. Il Giudice, infatti, ha ben sottolineato come il periodo di sorveglianza non può classificarsi in alcun modo come un imprevisto inatteso, bensì come una conseguenza, certa e preventivabile, della scelta di recarsi all'estero nonostante le ben note restrizioni. In conclusione, citando precipuamente un passaggio della sentenza, *"la lavoratrice si è posta, per propria responsabilità, in una situazione di impossibilità di riprendere il lavoro alla data prescritta, ossia subito dopo la fine del periodo di ferie. La sua assenza dal lavoro per 14 giorni, seppur dovuta alla necessità di adempiere all'obbligo pubblicistico di isolamento fiduciario, non può considerarsi giustificata"*.

Da questa considerazione è importante sottolineare un ulteriore passaggio, ben ponderato dal Tribunale di Trento: la possibilità ipotizzata nel precedente capoverso di anticipare il termine del soggiorno in modo tale da poter osservare il periodo di quarantena all'interno delle ferie concordate (ipotesi che non avrebbe dato luogo ad alcuna responsabilità in capo alla lavoratrice), non avrebbe comunque comportato un'illegittima limitazione dell'esercizio del diritto di fruire liberamente delle ferie, in

quanto *"il soddisfacimento delle esigenze di sanità pubblica, sottese alla necessità di contrastare la perdurante situazione di pandemia, ha comportato per ampi strati della popolazione residente in Italia il sacrificio di numerosi diritti della personalità, in particolare di libertà civile, anche tutelati dalla costituzione"*. Dunque, in concreto, un piccolo sacrificio nella determinazione delle proprie ferie, optando per scelte ben più oculate, viene considerato certamente più accettabile rispetto alle pesanti limitazioni imposte alla libertà personale che gran parte della popolazione si è vista costretta a subire nei mesi più pesanti della pandemia.

In aggiunta, viene ricordato, a scanso di equivoci, che in nessun modo è stato messo in discussione il legittimo godimento delle ferie, peraltro concesse regolarmente dal datore di lavoro, ma esclusivamente la condotta della lavoratrice che, nell'organizzarsi autonomamente tale periodo, oltre al ricorso di altri giustificativi, ha travolto, di fatto, l'interesse aziendale al regolare svolgimento dell'attività produttiva secondo le modalità autodeterminabili dall'imprenditore.

In secondo luogo, un ruolo, certamente non secondario è stato fornito anche dalle motivazioni più disparate con le quali la lavoratrice si è assentata durante le giornate lavorative, sia prima che in seguito al periodo feriale: malattia personale, permessi per malattia del bambino, congedo per assistenza disabile, congedo straordinario COVID-19 ed, infine, anche assenza per quarantena amministrativa. Tale ricorso ad una serie così eterogenea di giustificativi, nonché l'ottenimento di certificazioni varie, sicuramente ha fatto sorgere nel datore di lavoro più di qualche dubbio sulla buona fede in capo alla lavoratrice, causando indubbe ripercussioni sul rapporto fiduciario di cui si è detto.

Il Giudice conclude, quindi, la sua determinazione confermando la piena legittimità del licenziamento per giusta causa, verificando l'effettiva presenza dei fondamenti dello stesso nel caso oggetto d'esame, assolutamente in grado di minare irrimediabilmente il rapporto fiduciario: in merito al profilo oggettivo assume certamente rilievo la durata dell'assenza ed i conseguenti danni causati alla regolare attività aziendale mentre dal punto di vista soggettivo *"occorre considerare la noncuranza che la ricorrente ha manifestato nei confronti delle esigenze dell'azienda datrice alle quali ha manifestatamente anteposto i propri interessi personali"*.

5. Prospettive future e conclusioni finali

Da una pronuncia di questo tipo è ben chiara l'operazione svolta dal Giudice che ha portato alla decisione finale: **la Corte, infatti, ha effettuato senza dubbio un vero bilanciamento degli interessi in campo, tra il diritto delle ferie e l'esigenza di continuità dell'attività produttiva, ben considerando naturalmente eventuali condotte della lavoratrice atte ad incidere sul rapporto di fiducia instauratosi tra le parti.**

Dunque, tutto definito e niente sorprese?

Come possiamo immaginare, non necessariamente. Infatti, com'è possibile intuire dalla tipologia di pronuncia del Tribunale (ovvero trattasi di una prima sentenza di merito), non è da escludersi che la stessa vicenda potrà dare esiti diversi nel caso di possibile impugnazione, certamente non improbabile, da parte della parte soccombente.

Risulta, inoltre, da considerare anche la possibilità che sulla stessa tematica in futuro possano essere chiamate ad esprimere il loro giudizio corti competenti in altri territori, capaci di addivenire a conclusioni anche sostanzialmente diverse, come già capitato più volte in passato.

In conclusione, si propone un'ultima suggestione riferita sempre all'operato dello stesso Tribunale (Trento) e dello stesso magistrato (Dott. Giorgio Flaim), citando la sentenza n. 333 dell'8 settembre 2020, antecedente solo di qualche mese rispetto a quella del caso esaminato: se con riferimento al caso in esame l'emergenza COVID-19 ha svolto, come abbiamo avuto modo di vedere, il ruolo di "aggravante" a danno della lavoratrice con le modalità di cui si è detto, in un caso sempre deciso dalla stessa Corte solo pochi mesi addietro, la stessa emergenza è stata citata dal Giudice in un caso che, seppur sostanzialmente diverso in numerosi aspetti, considera invece la situazione di pandemia come una vera e propria "attenuante", con riferimento alla quale la Corte ha suggerito al datore di lavoro di fornire maggiore comprensione nei confronti della parte più debole del rapporto di lavoro. In quest'ultimo caso di specie, a mero scopo di anticipazione sommaria della vicenda, si segnala che la pandemia ha provocato delle assenze dal lavoro che, alla luce della stessa emergenza sanitaria, non sono state considerate dal Tribunale come vere e proprie inadempienze contrattuali capaci di compromettere il rapporto fiduciario, risultando prive di rilevanza

disciplinare e rendendo di conseguenza insussistente la giusta causa di licenziamento. Naturalmente trattasi di una diversa vicenda, con presupposti, elementi di fatto e considerazioni decisamente differenti, ma certamente altrettanto meritevole di analogo approfondimento che potrebbe trovare spazio in uno dei prossimi interventi.



Marilena Gatto

Consulente del Lavoro, Presidente UP ANCL Reggio Calabria e Membro Centro Studi Nazionale ANCL



Francesco LOMBARDO

Dottorando di Ricerca Università di Siena, Responsabile operativo Centro Studi Nazionale ANCL e Ricercatore Junior Adapt

Rinnovo CCNL metalmecanica: quali sono le novità?

Sommario:

- 1. Introduzione**
- 2. Classificazione del personale**
- 3.1 Minimi tabellari**
- 3.2 Simulazione costi**
- 4. Altre novità**
- 5. Spunti conclusivi**

1. Introduzione

Con l'[ipotesi di accordo 5 febbraio 2021](#), sottoscritto da Federmeccanica, Assital e Fiom-CGIL, Fim-CISL e Uilm-UIL, è stato rinnovato il C.C.N.L. per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti.

L'accordo decorre dalla data di stipula e sarà in vigore fino a tutto il 30 giugno 2024. Esso prevede che nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per ogni livello saranno adeguati all'IPCA (Indice Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'UE) "al netto degli energetici importati", così come fornita dall'ISTAT, ma non solo.

Le parti hanno convenuto che, per la vigenza del contratto, il TEM (Trattamento Economico Minimo), oltre che per la consueta dinamica IPCA, sia incrementato di una ulteriore

componente “in considerazione della rilevante innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell’inquadramento, come indicato dal Patto per la fabbrica punto 5, lettera H)”.

Cosa succede dunque?

In sostanza, nella ipotesi di contratto vengono espone le tabelle previsionali sui futuri aumenti retributivi in vigenza di contratto, ma al contempo si prevede che le parti si incontreranno nei primi giorni dei mesi di giugno di ciascun anno di vigenza, e, nel caso in cui l’importo relativo all’adeguamento IPCA risultasse superiore agli incrementi retributivi previsti nelle tabelle riportate nell’accordo, gli stessi dovranno essere adeguati all’importo risultante.

2. Classificazione del personale

Una delle principali novità è che, a decorrere dal 1° giugno 2021, i lavoratori saranno inquadrati secondo un nuovo sistema di classificazione, articolato in **4 campi di responsabilità** di ruolo e **9 livelli**:

- ruoli operativi - livelli D1 e D2;
- ruoli tecnico-scientifici: livelli C1, C2, C3;
- ruoli specialistici e gestionali: livelli B1, B2 e B3;
- ruoli di gestione del cambiamento e innovazione: livello A1.

Entro il 31 maggio 2021, dunque, le aziende riclassificheranno i lavoratori secondo la seguente tabella di raccordo:

Attuali categorie	Nuovi livelli
1	eliminata
2	D1
3	D2
3S	C1
4	C2
5	C3
5S	B1
6	B2
7	B3

8

A1

I lavoratori di categoria 1, in forza al 31 maggio 2021, in virtù della sua eliminazione, sono riclassificati nel livello D1 dal 1° giugno 2021.

I lavoratori in forza al 31 maggio 2021 conservano, comunque, l'anzianità di servizio maturata a tale data a tutti gli effetti contrattuali nonché, qualora coinvolti nei passaggi di categoria, i periodi di attività già svolti, che saranno utili ai fini della riclassificazione nei nuovi livelli.

L'accordo fornisce le declaratorie e le esemplificazioni delle figure professionali da consultare al fine di procedere alla riclassificazione.

Restano salvi gli accordi aziendali in vigore, relativi ai criteri di inserimento e mobilità, e un'apposita Commissione per l'inquadramento armonizzerà le norme contrattuali in materia.

3.1. Minimi tabellari

Come già evidenziato, per la vigenza del C.C.N.L. il TEM, oltre che per la consueta dinamica IPCA, è incrementato di una ulteriore componente in considerazione dell'innovazione organizzativa derivante dalla riforma della classificazione del personale.

Sulla base dello stesso criterio saranno adeguati i compensi per indennità di trasferta forfettizzata e indennità oraria di reperibilità. Ai primi di giugno verranno egualmente proporzionate le percentuali dell'utile minimo di cottimo di cui all'art. 2 Sezione quarta – Titolo IV.

I nuovi importi dei minimi tabellari a seguito degli aumenti stabiliti dal rinnovo a decorrere da giugno 2021 sono quelli riportati nella seguente tabella.

Tabella 1 – comparazione minimi attualmente vigenti con quelli a decorrere dal 1° giugno 2021

Attuali categorie	Minimi al 31/5/2020	Campi professionali	Livelli	Minimi all'1/6/2021
1	1.330,54	CATEGORIA ELIMINATA		
2	1.468,71	D RUOLI OPERATIVI	D1	1.488,89
3	1.628,69		D2	1.651,07
3S	1.663,88	C RUOLI TECNICO SPECIFICI	C1	1.686,74
4	1.699,07		C2	1.722,41
5	1.819,64		C3	1.844,64

5S	1.950,39	B RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI	B1	1.977,19
6	2.092,45		B2	2.121,20
7	2.336,02		B3	2.368,12
8	2.392,00	A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE	A1	2.424,86

Nella tabella 2, invece, si possono osservare gli incrementi retributivi complessivi rispettivamente del 2021, 2022, 2023 e 2024.

Tabella 2 – incrementi complessivi annuali per livello

Livello	1.a tranche dall'1/6/2021	2.a tranche dall'1/6/2022	3.a tranche dall'1/6/2023	4.a tranche dall'1/6/2024	TOTALE
D1	20,18	20,18	21,79	28,25	90,40
D2	22,38	22,38	24,17	31,33	100,26
C1	22,86	22,86	24,69	32,01	102,42
C2	23,34	23,34	25,21	32,68	104,57
C3	25,00	25,00	27,00	35,00	112,00
B1	26,80	26,80	28,94	37,52	120,06
B2	28,75	28,75	31,05	40,25	128,80
B3	32,10	32,10	34,66	44,93	143,79
A1	32,86	32,86	35,49	46,01	147,22

Infine, nella tabella 3 rinveniamo i minimi tabellari per ogni singolo anno di vigenza, fermo restando il meccanismo di rivalutazione sopra esposto.

Tabella 3 – minimi tabellari per anno

Livello	Dall'1/6/2021	Dall'1/6/2022	Dall'1/6/2023	Dall'1/6/2024
D1	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11
D2	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
C1	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
C2	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64
C3	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
B1	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
B2	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25
B3	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81
A1	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22

Nell'accordo si evidenzia che gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti dopo il 1° gennaio 2017, salvo che siano stati concessi con clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi concordati in sede aziendale successivamente alla stessa data, ad eccezione degli importi connessi alle modalità della prestazione (es. indennità/maggiorazioni per straordinario, notturno e festivo o per turni).

3.2 Simulazione costi

Nella [tabella in allegato](#) si è voluto simulare l'incremento di costo di un dipendente, prendendo come riferimenti due livelli intermedi, il livello C2 (attuale 4° livello)

- 4 livello C2

- 6 livello B2

Chiaramente tassi INAIL e percentuali contributive possono variare, sia in base alla lavorazione che alla dimensione aziendale, ma il conteggio/confronto è comunque molto indicativo al fine di evidenziare l'aumento di costo annuale.

4. Altre novità

Lavoro agile

Le parti convengono di affidare ad una commissione paritetica la definizione del quadro normativo in materia, confermando il principio della parità di trattamento dei lavoratori in modalità agile rispetto a quelli che svolgono la prestazione in “presenza”.

Apprendistato professionalizzante

Le parti, tenuto conto della modifica del sistema di inquadramento, provvederanno a modificare il CCNL sostituendo il sistema del **sotto inquadramento con il regime della percentualizzazione**.

Le percentuali saranno pari all'85%, 90% e 95% della retribuzione del livello di inquadramento dei tre periodi di egual durata previsti per l'apprendistato professionalizzante.

Previdenza Complementare

Per quanto riguarda la previdenza complementare nulla è cambiato là dove è previsto che i lavoratori, una volta superato il periodo di prova, possono, se vogliono, iscriversi a Cometa, il Fondo Pensione Nazionale di categoria.

A decorrere dal 1° giugno 2022 per i lavoratori di nuova adesione a Cometa e con età inferiore ai 35 anni compiuti, è previsto, tuttavia, che la contribuzione a carico azienda sarà pari al **2,2% dei minimi contrattuali**.

E dunque:

- fino al 31 maggio 2022 la contribuzione al Fondo sarà il 2% dei minimi a carico del datore di lavoro e l'1,2% dei minimi a carico del lavoratore;
- dal 1° giugno 2022 la contribuzione resterà invariata, tranne che per gli under 35 di nuova adesione, per i quali la contribuzione al Fondo sarà pari al 2,2% a carico azienda, fermo restando l'1,2% a carico del lavoratore (ciò al fine di rendere appetibile ai giovani l'iscrizione al Fondo).

Assistenza sanitaria integrativa

L'accordo stabilisce l'estensione dell'assistenza sanitaria di MetaSalute ai lavoratori **pensionati**, con modalità, a carico del pensionato, che saranno stabilite dal C.d.A. del Fondo.

Pertanto, anche i lavoratori che hanno cessato l'attività lavorativa, purché abbiano maturato due anni di anzianità di iscrizione al Fondo in maniera continuativa all'atto di andare in pensione, potranno godere, se vorranno, della assistenza sanitaria integrativa.

Formazione

Vi è poi il contributo aziendale una tantum per finanziare i servizi per la formazione, di cui alla Sezione 4 titolo VIII, pari a 1,50 euro per dipendente da versare nel mese di luglio 2021.

Quota sindacale una tantum per non iscritti

Al termine dell'accordo si rinviene anche la previsione di una **quota una tantum richiesta ai lavoratori non iscritti a nessun sindacato di 35 €** da trattenere dalla retribuzione del mese di giugno 2021.

Le aziende dovranno affiggere in bacheca la comunicazione che i sindacati stipulanti FIM FIOM E UILM chiederanno ai lavoratori non iscritti al sindacato tale quota associativa straordinaria da trattenere nella busta paga relativa alla mensilità di giugno 2021.

La volontà di aderire sarà dichiarata attraverso un modulo di accettazione o rifiuto della richiesta del sindacato, distribuito con la busta paga di aprile e da restituirsi entro il 15 maggio 2021.

5. Spunti conclusivi

Il rinnovo contrattuale, descritto qui brevemente, assume enorme rilievo, oltre che per il vasto ambito di applicazione, anche sotto il profilo delle relazioni industriali.

Uno degli aspetti più innovativi riguarda la **qualificazione e quantificazione dell'aumento trattamento economico minimo**.

Le parti, come previsto del Patto della Fabbrica dell'8 marzo 2018, hanno stabilito che l'incremento del trattamento economico minimo (TEM) si adatti in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'IPCA al netto dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato annualmente dall'ISTAT, tenuto conto che esse si sono riservate comunque la possibilità di modificare il valore del TEM in **ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa** (come indicato dal Patto della Fabbrica al punto 5, lettera H).

Dunque, diversamente dal rinnovo 2016, i sottoscrittori sembrerebbero aver preferito, almeno per la vigenza contrattuale di questo nuovo accordo, adottare tecniche finalizzate all'individuazione del TEM, e dei suoi incrementi, che permettano di diluire quel legame così stretto tra variazione TEM ed incerte dinamiche inflattive.

Un secondo aspetto di innovazione riguarda il sistema di **inquadramento e classificazione dei lavoratori**, fermo al 1973.

A mutare nel nuovo sistema sono innanzitutto i criteri di costruzione delle categorie alla base del sistema classificatorio. Il CCNL del 26 novembre 2016 si basa essenzialmente sul criterio di autonomia e sulle competenze tecnico specialistiche. Ora invece, a questi criteri si aggiungono quelli che sono definiti "**criteri di professionalità**".

Con questo accordo il sistema di classificazione viene poi modificato nella composizione delle categorie. Nel sistema attuale i lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica costituita da 10 categorie professionali, ciascuna suddivisa a sua volta in una declaratoria generale, mansioni ed esemplificazione dei profili professionali.

Come si è visto nel paragrafo due, il nuovo sistema invece è diviso anzitutto in quattro campi di **responsabilità e ruolo**. In ciascun campo sono poi presenti i livelli di riferimento che, in parte, corrispondono alle categorie del vigente sistema di classificazione e inquadramento dei lavoratori.

Considerando le declaratorie di ciascun livello e comparandole con quelle del CCNL del 26 novembre 2016 emerge una maggiore attenzione alle componenti di professionalità che devono essere possedute dai lavoratori.

A termine del contratto, inoltre, troviamo l'individuazione ed **elencazione di circa 96 profili professionali, aggiornati e connessi al mercato del lavoro attuale**.

In conclusione, possiamo prevedere, in vista di una lunga stagione di rinnovi contrattuali che ci aspetta, che i temi collegati alla **retribuzione** e al **rinnovamento del sistema degli inquadramenti** avranno un ruolo chiave nell'ammodernamento della contrattazione collettiva.



Celeste VIVENZI

Consulente del Lavoro di Brescia e Membro del Centro Studi Nazionale ANCL

Bilancio 2021: la corretta imputazione delle imposte anticipate e differite*

Sommario:

- 1. Premessa generale**
- 2. Le imposte anticipate e differite**
- 3. Analisi di alcune delle casistiche più ricorrenti**

1. Premessa generale

Come noto il “**principio contabile OIC 25**” definisce i criteri di rilevazione, classificazione e valutazione delle imposte sul reddito e regola le indicazioni delle informazioni da riportare in Nota Integrativa stabilendo, inoltre, che i debiti per le singole imposte dell'esercizio devono essere imputati in bilancio al netto di eventuali acconti, crediti d'imposta o ritenute d'acconto.

Inoltre, nel bilancio devono essere rilevate le “**imposte anticipate e differite**” ogni volta che possono essere riscontrate delle differenze temporanee (che si riassorbiranno nel tempo) tra il valore civilistico e quello fiscale di un'attività o una passività.

Come altresì noto, la corretta rilevazione di tali imposte trova giustificazione nel rispetto dei principi di redazione stabiliti dal codice civile (**principio della competenza, della prudenza e della correttezza**) e la loro imputazione, influisce sulla corretta iscrizione e potenziale distribuzione dell'eventuale utile d'esercizio effettivamente realizzato.

Tale rilevazione è da tempo consigliata dai principi contabili internazionali e nazionali (IAS 12 e OIC 25) e la loro mancata imputazione potrebbe portare a contestazioni e invalidazioni del bilancio stesso.

Nota: la legge 26 febbraio 2021 n. 21 che ha convertito il c.d. “Decreto

* Articolo tratto dalla Rubrica “Il Consulente del Lavoro e la Fiscalità”

Milleproroghe -D.L. n. 183/2020”, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 51 del 1° marzo 2021, ha stabilito che l'assemblea ordinaria per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020 può essere convocata **entro 180 giorni** dalla chiusura dell'esercizio (il termine ordinario è di entro 120 giorni) e che le procedure semplificate di svolgimento delle assemblee societarie, previste dal decreto Cura Italia, potranno essere applicate alle assemblee tenute entro il 31 luglio 2021.

2. Le imposte anticipate e differite

Normativa civilistica

Il rispetto dei principi di competenza e di rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria e del risultato d'impresa nella prospettiva di continuità aziendale, comporta che, come indicato nel documento OIC n. 25, le imposte siano imputate tenendo in considerazione le “differenze temporanee” che comportano un'anticipazione del carico fiscale rispetto al principio di competenza (imposte anticipate / differite).

Le differenze temporanee si distinguono in:

a) tassabili (o positive), che hanno segno positivo e originano ammontari imponibili negli esercizi successivi a quello preso in considerazione, dando luogo a passività per imposte differite;

b) deducibili (o negative), che hanno segno negativo e danno luogo ad imponibili nell'esercizio in cui si rilevano, generando attività per imposte anticipate.

Il calcolo della fiscalità differita deve essere effettuato sull'ammontare cumulativo di tutte le differenze temporanee dell'esercizio applicando le aliquote che saranno in vigore nell'esercizio in cui tali differenze si riverseranno .

La condizione per lo stanziamento delle imposte anticipate e differite è la ragionevole certezza di ottenere in futuro imponibili fiscali tali da assorbire le perdite riportabili entro il loro periodo utile.

Le differenze temporanee possono sorgere a seguito di:

- operazioni che hanno effetto sul conto economico (ricavi/costi concorrono a formare il reddito imponibile in un esercizio diverso da quello nel quale concorrono a formare il risultato civilistico);

- operazioni che non hanno effetto sul conto economico (operazioni straordinarie - fusioni, scissioni o conferimenti, rivalutazione di attività iscritte nello stato patrimoniale a seguito di specifiche leggi o riserve in sospensione di imposta).

Non devono, invece, essere rilevate imposte anticipate/differite laddove si possa parlare di una differenza permanente.

La nota Integrativa, inoltre, ai sensi dell'art. 2427 cod. civ., prevede che in un apposito prospetto vengano indicati:

- la descrizione delle differenze temporanee che hanno comportato la rilevazione di imposte differite e anticipate, specificando l'aliquota applicata e le variazioni rispetto all'esercizio precedente, gli importi accreditati o addebitati a conto economico oppure a patrimonio netto, le voci escluse dal computo e le relative motivazioni;
- l'ammontare delle imposte anticipate contabilizzato in bilancio attinenti a perdite dell'esercizio o di esercizi precedenti e le motivazioni dell'iscrizione, l'ammontare non ancora contabilizzato e le motivazioni della mancata iscrizione.

SCRITTURE CONTABILI PER LA RILEVAZIONE DELLE IMPOSTE ANTICIPATE

SP= Stato Patrimoniale

CE= Conto Economico

IMPOSTE ANTICIPATE :

DARE		AVERE	
S.P. Crediti per imp.Ant.	A	Imposte Anticipate	CE
IMPOSTE DIFFERITE:			
Imposte Differite CE	a	Fondo Imposte differite	S.P.

SCRITTURE PER L'EFFETTO REVERSAL

IMPOSTE ANTICIPATE :

DARE		AVERE	
CE Imposte Anticipate	a	SP cred. Per Imposte Anticipate	

IMPOSTE DIFFERITE:

Fondo Imposte differite S.P.	A	Imposte Differite	CE
------------------------------	---	-------------------	----

3. Imposte anticipate e differite: analisi di alcune delle casistiche più ricorrenti

Ammortamento beni materiali

In questo caso l'ammortamento civile è determinato in maniera superiore a quello consentito dalla norma fiscale:

Esempio

valore bene	euro	10.000
amm.civile 25 %	euro	2.250
amm.fiscale 20%	euro	2.000

la differenza temporanea pari ad euro 250 dà origine ad euro 60 di imposte anticipate IRES che verranno poi assorbite al termine degli ammortamenti civili quando, per mezzo delle variazioni in diminuzione, verranno dedotte le sole quote ai fini fiscali

Nel caso contrario si devono, invece, iscrivere in bilancio le imposte differite (si pensi per esempio al caso dei beni inferiori al milione art.102 TUIR).

Ammortamento beni immateriali e spese relative a più' esercizi

a) Il caso dell'avviamento

AVVIAMENTO :

VALORE	EURO	20.000
AMM.CIVILE 20%	EURO	4.000
AMM.FISCALE 5,555%	EURO	1.112
DIFFERENZA TEMPORANEA	EURO	2.888
IMPOSTA IRES ANTICIPATA	EURO	693

A conclusione dell'ammortamento civilistico comincerà l'effetto di riassorbimento come indicato nell'esempio precedente.

Si rammenta che civilmente l'avviamento (OIC n. 24) è ammortizzabile secondo la vita utile e comunque per un periodo non superiore a 20 anni (laddove non sia possibile stimarla in un periodo non superiore a 10 anni).

Erogazione del compenso amministratore

Per la deducibilità in capo alla società del compenso erogato all'amministratore è necessario il suo materiale pagamento nel corso di tale anno: questo è quanto statuito dall'art. 95 comma 5 TUIR, al fine di evitare fenomeni elusivi derivanti dall'asimmetria tra le regole che presidiano il reddito della società (competenza) e dell'amministratore (cassa).

Nel caso di amministratore che consegue reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, la deduzione nel 2020 è assicurata purché detta erogazione è entro il **12 gennaio 2021**.

COMPENSO AMMINISTRATORE

Civilisticamente il compenso deve essere imputato per competenza mentre ai fini fiscali è deducibile nell'esercizio in cui è corrisposto.

Esempio:

Compenso imputato a conto economico	euro	20.000
-------------------------------------	------	--------

compenso fiscalmente deducibile	euro	0
---------------------------------	------	---

Differenza temporanea euro 20.000, imposta anticipata IRES 4,800 che verrà riassorbita nell'esercizio dell'effettivo pagamento .

Plusvalenze da rateizzare

In linea generale la plusvalenza è tassabile nell'esercizio in cui è stata realizzata. Nel caso in cui il bene è posseduto da almeno tre anni la norma fiscale concede la

possibilità di rateizzare la tassazione in quote costanti (una nell'esercizio e nei successivi quattro).

PLUSVALENZE DA RATEIZZARE

Esempio:

plusvalenza	euro	20.000
plusv. a conto economico	euro	20.000
tassazione fiscale (5 anni)	euro	4.000/ anno

La differenza temporanea di euro 16.000 dà origine, in questo caso, ad una imposta differita IRES pari ad euro 3,840 che verranno assorbite negli esercizi successivi.

Imposte deducibili

Le imposte di bollo, di registro, ipotecarie e catastali, la TARSU, l'IMU, la tassa per l'occupazione del suolo pubblico sono deducibili, ai sensi dell'art. 99 del TUIR, nell'esercizio in cui avviene il pagamento. Questo criterio si scontra con il principio di competenza che obbliga, ai fini civili, l'iscrizione di tali imposte indipendentemente dal pagamento.

Esempio:

Tassa suolo pubblico imputata a conto economico	euro 1.000
costo deducibile	euro 0

differenza temporanea euro 1.000, ì imposta anticipata IRES euro 240.

Anche in questo caso, l'esercizio successivo, avverrà l'assorbimento o effetto reversal.

Spese manutenzioni ordinarie eccedenti il 5%

Le spese di manutenzione ordinaria, riparazione, ammodernamento e trasformazione sui beni propri, che dal bilancio non risultino imputate ad incremento del costo dei beni ai quali si riferiscono, sono deducibili nel limite del 5% del costo complessivo di tutti i beni materiali ammortizzabili, quale risulta all'inizio dell'esercizio dal registro dei beni ammortizzabili (per le imprese di nuova costituzione il limite percentuale si calcola, per il primo esercizio, sul costo

complessivo quale risulta alla fine dell'esercizio e l'eccedenza è deducibile per quote costanti nei cinque esercizi successivi).

È fatta salva la deducibilità nell'esercizio di competenza dei compensi periodici dovuti contrattualmente a terzi per la manutenzione di determinati beni, del cui costo non si tiene conto nella determinazione del limite percentuale sopra indicato" (art. 102, comma 6, T.U.I.R.).

Esempio:

valore spese di manutenzione a conto economico	euro	20.000
------------------------------------------------	------	--------

5 % del valore beni strumentali a inizio esercizio	euro	10.000
----------------------------------------------------	------	--------

differenza temporanea di euro 10.000 che sarà dedotta ai fini fiscali, a decorrere dall'anno successivo, nella misura del 20%.

Nel primo esercizio occorrerà imputare imposte anticipate IRES pari a euro 2.400 (24,00% su 10.000).

Negli esercizi successivi (fino al sesto esercizio) verranno poi riassorbite.

Svalutazione crediti

L'Art. 106 del TUIR dispone che per i crediti non coperti da garanzia assicurativa è concessa, in ogni esercizio, la deduzione nel limite dello 0,50% del valore nominale dei crediti iscritti in bilancio fino al raggiungimento del 5% del relativo accantonamento.

Dal punto di vista civilistico, invece, gli Amministratori sono tenuti a svalutare i crediti, al fine del rispetto del principio della competenza e della prudenza, in base alla probabilità di realizzo (il tutto determina differenze civilistiche- fiscali).

Esempio:

svalutazione a conto economico	euro	300
svalutazione deducibile fiscalmente	euro	100
differenza temporanea euro 200		
imposta anticipata IRES da calcolare	euro	48,00

Interessi di mora

L'art. 109 del TUIR stabilisce che gli interessi di mora concorrono alla formazione del reddito nell'esercizio in cui sono stati percepiti. Il principio di cassa, previsto dal TUIR, cozza contro il principio di competenza imposto dai criteri civili. Anche in questo caso, sulle differenze temporanee che si generano, bisogna calcolare le relative imposte anticipate IRES.

Esempio:

Interessi mora imputati a conto economico	euro	1.000
ricavo tassabile	euro	0
differenza temporanea euro 1.000, imposta anticipata IRES euro 240.		
Anche in questo caso, l'esercizio successivo, avverrà l'assorbimento o effetto reversal.		

ROL e deducibilità interessi passivi

L'art. 96 TUIR prevede che la deducibilità fiscale degli interessi passivi nel limite del 30% del risultato operativo lordo (ROL).

La quota di ROL prodotta e non utilizzata ai fini del calcolo può essere usufruita nel calcolo degli anni successivi.

In questo caso, sugli interessi di competenza non dedotti in un determinato

esercizio, possono essere iscritte in bilancio le relative imposte anticipate.

Interessi passivi non dedotti	euro	10.000
-------------------------------	------	--------

differenza temporanea euro 10.000, imposta anticipata IRES euro 2.400.

Anche in questo caso, l'esercizio successivo, avverrà l'assorbimento o effetto reversal.

Perdita d'esercizio e imposte anticipate

La decisione di rilevare le imposte anticipate sulla perdita d'esercizio è compito degli Amministratori e, in caso di stanziamento, il bilancio vedrà la diminuzione della perdita civile mentre, al contrario, sarà come prevedere l'assenza di utili futuri (tali informazioni sono da esplicitare nella nota integrativa).

Nota: gli amministratori possono decidere di non rilevare le imposte anticipate quando:

- le perdite non sono più riportabili e detraibili fiscalmente;
- vi è la sicurezza che negli esercizi successivi non vi saranno utili che permetteranno l'effetto reversal delle imposte anticipate (è ammesso un mutamento delle valutazioni degli amministratori che potrebbero decidere di iscrivere le imposte anticipate relative alla perdita di uno specifico esercizio anche in un esercizio successivo (a seguito di nuovi fatti o valutazione dell'Organo Amministrativo) oppure stornare le imposte anticipate precedentemente stanziate (gli amministratori devono spiegare nella nota integrativa le decisioni e le valutazioni che hanno portato o meno all'iscrizione delle imposte anticipate).

Si ipotizzi un risultato negativo pari ad euro 1.000.000 (si immagini che coincida anche con il risultato fiscale).

Esempio

IMPOSTA ANTICIPATA PER PERDITA : $1.000.000 \times \text{ALIQUOTA IRES } 24,00\% = 240.000$
EURO

REGISTRAZIONE CONTABILE :

DARE	S.P.	-	AVERE	C.E.
CRED. X	IMP.ANT	-	IMPOSTE ANTICIPATE	240.000 EURO

CORTE DI CASSAZIONE**Sezione 5° Civile****Ordinanza 23 marzo 2021, n. 8031**

Le somme percepite dal lavoratore in occasione di una conciliazione successiva al licenziamento non sono soggette a tassazione se non sono erogate in sostituzione di redditi attuali o quale risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi futuri, bensì a titolo di risarcimento del danno emergente.

Rilevato che

Con sentenza n. 37/9/13, depositata in data 11 ottobre 2013, la Commissione tributaria regionale della Liguria, in accoglimento del ricorso di P.A., disponeva in favore del ricorrente il rimborso, a cura dell'Amministrazione Finanziaria, della somma di € 114.741,23, oltre interessi.

Evidenziava la CTR che il ricorso avverso il comportamento inerte dell'Ufficio, proposto a seguito della domanda di rimborso, era stato accolto dalla Commissione tributaria provinciale di Genova; a seguito dell'appello proposto dall'Ufficio, con una prima pronuncia la CTR aveva dichiarato le somme non dovute, ma la sentenza era stata cassata con rinvio dalla Corte di Cassazione con l'enunciazione del seguente principio di diritto: <<In tema di imposte sui redditi di lavoro dipendente, dalla lettura coordinata del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, art. 6, comma 2, e art. 46 (sul primo dei quali nessuna innovazione deve ritenersi abbia apportato al D.L. 23 febbraio 1995, n. 41, art. 32 - convertito nella L. 22 marzo 1995, n. 85 -, peraltro non applicabile alla fattispecie "ratione temporis"), si ricava che, al fine di poter negare l'assoggettabilità ad IRPEF di una erogazione economica effettuata a favore del prestatore di lavoro da parte del datore di lavoro, è necessario accertare che l'erogazione stessa non trovi la sua causa nel rapporto di lavoro, e, se ciò non viene positivamente escluso, che l'erogazione stessa, in base all'interpretazione della concreta volontà manifestata dalle parti, non trovi la fonte della sua obbligatorietà ne' in redditi sostituiti, ne' nel risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi futuri, cioè successivi alla cessazione od all'interruzione del rapporto di lavoro>> (Cass. 15305 del 2009). Poiché, secondo la Corte, i giudici avevano, invece, concluso per l'indiscriminata tassabilità delle predette indennità, senza però pronunciarsi circa la possibilità di considerare il caso di specie come un'eccezione

alla regola generale sopra indicata, la sentenza impugnata doveva essere conseguentemente cassata.

La CTR, nel compiere l'indicato accertamento, negava che l'indennità supplementare corrisposta al ricorrente trovasse la propria radice nel rapporto di lavoro intercorso con la L.P. s.p.a., in quanto nel verbale di conciliazione, sottoscritto a seguito del licenziamento del dirigente, le parti avevano dato atto del carattere risarcitorio della predetta indennità e che il relativo importo non era soggetto a ritenuta fiscale. Inoltre, occorreva considerare che: il rapporto dirigenziale era già stato risolto antecedentemente rispetto al verbale di conciliazione; l'indennità era stata riconosciuta nella misura massima; il giorno successivo alla conciliazione, il P. era stato assunto come dirigente di altra società, anch'essa operante nel settore petrolifero.

Tutti questi elementi, secondo la CTR, nell'insieme considerati, inducevano a far ritenere che l'erogazione dell'indennità non trovasse la propria causa nel rapporto di lavoro e che essa, in base all'interpretazione della concreta volontà manifestata dalle parti nella trattativa e negli atti posti in essere, non trovasse la propria fonte né in redditi sostituiti, né nel risarcimento dei danni consistenti nella perdita di redditi futuri, cioè successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, onde non poteva essere assoggettata all'IRPEF e dunque andava rimborsata al contribuente.

Avverso tale sentenza l'Ufficio ricorre per cassazione mediante due motivi. Resiste il contribuente mediante controricorso.

Entrambe le parti hanno depositato memoria.

Considerato che

1. Con il primo motivo l'Ufficio si duole dell'erronea applicazione dei principi in materia di onere probatorio, avendo la CTR erroneamente posto a carico dell'Ufficio l'onere di dimostrare la natura non risarcitoria dell'indennità, e del principio, costantemente affermato dalla giurisprudenza di legittimità, secondo il quale l'indennità prevista dal contratto collettivo dei dirigenti di aziende industriali, per l'ipotesi di ingiustificato licenziamento, è assoggettata a tassazione separata ed a

ritenuta d'acconto e che non è sufficiente che sia precisato il suo carattere risarcitorio, in quanto costituisce risarcimento anche il ristoro di emolumenti non percepiti, tassabili ai sensi dell'art. 6, comma 2, d.P.R. n. 917 del 1986.

2. Con il secondo motivo l'Ufficio si duole dell'insufficienza motivazionale su un fatto controverso e decisivo per il giudizio (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 5, cod. proc. civ.), avendo la CTR dato rilievo ad elementi logicamente inidonei a sorreggere le conclusioni riguardanti la natura dell'indennità.

3. Prima di procedere all'esame dei motivi, giova preliminarmente chiarire che la CTR, in sede di rinvio, era stata chiamata ad accertare se l'indennità supplementare, riconosciuta al ricorrente nel verbale di conciliazione sottoscritto a seguito del licenziamento, trovasse la propria causa nel rapporto di lavoro intercorso tra le parti, ovvero mirasse a risarcire un pregiudizio non immediatamente collegato al venir meno della percezione dei redditi a seguito dell'interruzione del rapporto di lavoro.

3.1. Infatti, come statuito recentemente da Cass. 5108 del 2019, <<In tema di imposte sui redditi da lavoro dipendente, le somme percepite dal contribuente a titolo risarcitorio sono soggette a tassazione solo se, ed entro i limiti in cui, siano volte a reintegrare un danno concretatosi nella mancata percezione di redditi (cd. lucro cessante), mentre non sono assoggettabili a tassazione quelle intese a riparare un pregiudizio di natura diversa (cd. danno emergente)>>.

3.2. Conseguentemente, nel compiere il prescritto accertamento, la CTR ha desunto la natura risarcitoria dell'indennità dal tenore testuale del verbale transattivo, dal comportamento della parte successivo alla transazione ed in considerazione dell'ammontare della somma riconosciuta.

3.3. L'ufficio ricorrente ha contestato siffatta qualificazione, insistendo sulla non significatività degli elementi presi in considerazione dalla CTR, e dunque sul difetto motivazionale, e sull'irrelevanza del riconoscimento della natura risarcitoria dell'indennità, possedendo tale natura anche la somma diretta a ristorare pregiudizi conseguenti alla cessazione del rapporto di lavoro.

4. Ciò premesso, deve rilevarsi che il primo motivo è inammissibile.

4.1. Anche a voler prescindere dal rilievo che il motivo, per come strutturato, è privo di un'autonoma rubrica e carente dell'indicazione delle norme che si assumono violate, le considerazioni ivi svolte circa l'asserita violazione dei principi in tema di onere della prova e dell'asserita irrilevanza della natura risarcitoria dell'indennità scontano un evidente difetto di autosufficienza, avendo il ricorrente provveduto a ritrascrivere solo un breve stralcio dell'atto transattivo che non consente di verificare se le somme percepite dal ricorrente a titolo risarcitorio fossero volte a reintegrare un danno concretatosi nella mancata percezione dei redditi (e conseguentemente sottoposte a tassazione).

4.2. Potendosi pertanto in questa sede valorizzarsi solo il contenuto dell'atto transattivo per la parte specificamente riportata, deve evidenziarsi come la CTR abbia chiaramente desunto la natura dell'indennità da elementi, anche risultanti dal testo, dalla stessa considerati decisivi, onde il ricorrente, per contrastare efficacemente tale interpretazione, avrebbe dovuto operare un esplicito riferimento alle regole ermeneutiche, mediante l'indicazione delle norme asseritamente violate e specificando in che modo la CTR si sia discostata dai prescritti criteri legali.

4.3. Trattasi di un principio più volte affermato da questa Corte, secondo cui <<In tema di ermeneutica contrattuale, l'accertamento della volontà delle parti in relazione al contenuto del negozio si traduce in una indagine di fatto, affidata al giudice di merito e censurabile in sede di legittimità solo nell'ipotesi di violazione dei canoni legali d'interpretazione contrattuale di cui agli artt. 1362 e seguenti c.c. Ne consegue che il ricorrente per cassazione deve non solo fare esplicito riferimento alle regole legali d'interpretazione mediante specifica indicazione delle norme asseritamente violate ed ai principi in esse contenuti, ma è tenuto, altresì, a precisare in quale modo e con quali considerazioni il giudice del merito si sia discostato dai richiamati canoni legali>> (cfr. da ultimo Cass. 15/11/2017, n. 27136).

5. Inammissibile è anche il secondo motivo.

5.1. In proposito deve rilevarsi che, trovando applicazione nel caso in esame l'art. 360, comma 1, n. 5, cod. proc. civ., nella formulazione novellata dal d.l. n. 83 del 2012, conv., con modificazioni, nella l. n. 134 del 2012, la deduzione avente ad

oggetto la persuasività del ragionamento del giudice di merito nella valutazione degli elementi fattuali e della loro significatività rispetto ad una determinata conclusione (nella specie, per avere la CTR considerato decisivi il tenore letterale della transazione, il comportamento successivo della parte e l'ammontare dell'indennità riconosciuta) attiene alla sufficienza della motivazione ed è, pertanto, inammissibile (cfr. ex multis Cass. 15/5/2018, n. 11863).

6. Le ragioni che precedono impongono la declaratoria di inammissibilità del ricorso. Le spese del giudizio di legittimità seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo.

7. Deve darsi atto che non sussistono i presupposti per imporre alla ricorrente il pagamento del c.d. «doppio contributo» ex art. 13, comma 1-quater, d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, trattandosi di Amministrazione pubblica e dunque ammessa alla prenotazione a debito del contributo ai sensi dell'art. 11 del Tusg.

P.Q.M.

Dichiara il ricorso inammissibile. Pone le spese del giudizio di legittimità a carico del ricorrente, liquidandole in € 7300,00 per compenso ed € 200 per spese vive, oltre al rimborso forfettario nella misura del 15 % delle spese generali ed agli accessori come per legge.

*Sentenza segnalata dal dott. Bruno Bravi,
Consulente del Lavoro e Componente Centro Studi Nazionale ANCL*

ALTRE SENTENZE UTILI:

- [**Tribunale di Roma, sentenza 25 marzo 2021**](#)
Deve considerarsi nullo, in quanto contrario al blocco dei licenziamenti, il recesso, formalmente irrogato per mancato superamento del periodo di prova, ma in realtà basato sulla necessità di eliminare una posizione di lavoro costosa
- [**Tribunale Belluno, ordinanza 19 marzo 2021, n. 12**](#)
È legittimo imporre le ferie al personale sanitario che si rifiuta di sottoporsi alla vaccinazione anti-COVID
- [**Tribunale Roma, ordinanza 24 febbraio 2021**](#)
La questione di legittimità costituzionale sull'art. 9 del D.lgs. n. 23/2015 è fondata per ciò che concerne la parte in cui determinata un limite massimo all'indennità risarcitoria in caso di licenziamento ingiustificato nelle imprese con meno di 15 dipendenti

NORME

- [Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19](#)

Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 (Decreto Sostegni)

- [Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena](#)

Decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30

- [Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 183, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della decisione](#)

Legge 26 febbraio 2021, n. 21 (Decreto Milleproroghe)

PRASSI**INPS**

- [Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale. Precisazioni sulla modalità di calcolo della retribuzione lorda di riferimento di cui all'articolo 5, comma 2, del decreto interministeriale 7 aprile 2016, n. 95269, nel periodo interessato dall'emergenza epidemiologica da COVID-19](#)

Messaggio INPS 30 marzo 2021, n. 1169

- [Prime indicazioni sugli ammortizzatori covid del Decreto Sostegni](#)

Messaggio Inps 26 marzo 2021, n. 1297

- [Contratto di espansione e indennità mensile. Istruzioni contabili](#)

Circolare Inps 24 marzo 2021, n. 48

INAIL

- [Tutela assicurativa Inail e rifiuto di sottoporsi a vaccino anti Covid-19 da parte del personale infermieristico](#)

Istruzione operativa INAIL 1° marzo 2021

INL

- [Tracciabilità della retribuzione e integrazione illecito amministrativo](#)

Nota INL 22 marzo 2021



DIRIGENTI E SEDI

CONSIGLIO NAZIONALE

Consiglieri di estrazione congressuale

Barella Omar, Bertagnin Alessio, Besio Giovanni, Biscarini Paolo, Bonati Luca, Borghi Annalisa, Braggion Giovanni Battista, Bravi Bruno, Bravi Francesca, Buonocore Maurizio, Burali Bianca Maria, Cairo Antonio, Camassa Stefano, Cappa Giuseppe, Casagrande Fabrizio, Chini Luca, Colaone Daniele, Continisio Filippo, Corti Michele, Crimi Stella, D'Elia Eliana, Entilli Roberto, Faggiotto Claudio, Feroce Umberto, Frati Furio Faimo, Gasperini Annarita, Gatto Maria Elisena, Germani Mariarita, Giacomini Antonietta, Giorgi Annalisa, Giromini Gianluca, Lavecchia Oriana, Locatelli Carolina, Maffiotti Manuela, Manca Fabrizio, Manzati Silvia, Marchioni Paola, Marziali Elisabetta, Mazzocchi Daniele, Nalini Augusto, Paderi Alberto, Paone Vittoria Rosa, Parlagreco Andrea, Pascazio Leonardo, Pellicci Stefano, Peterlini Antonella, Rama Valeria Silvana, Romagnoli Laura, Sante Pierpaolo, Spalletti Antonella, Stella Antonio, Tinonin Marinella, Vannicola Enrico, Venanzi Sergio, Via Fabiola.

EX PRESIDENTI ED EX SEGRETARI GENERALI NAZIONALI CONSIGLIERI NAZIONALI DI DIRITTO

De Lorenzis Roberto, Dolli Franco, Innocenti Giuseppe, Longobardi Francesco, Perini Gabriella, Pesenato Benito

PRESIDENTI CONSIGLI REGIONALI ANCL

Scarpone Lucia (Abruzzo), Scarfone Beniamino (Calabria), Damiani Stefania (Campania), Piscaglia Luca (Emilia Romagna), Piccinin Mirella (Friuli Venezia Giulia), Cirilli Gabriele (Lazio), Schenone Luigi (Liguria), Fortuna Andrea (Lombardia), Romanelli Giuseppina (Marche), Filippi Nicola (Piemonte), Baldari Crocifisso (Puglia), Cogotti Maria Paola (Sardegna), Patinella Gaspare (Sicilia), Azzini Alberto (Toscana), Cruciani Giovanni (Umbria), Degan Marco (Veneto), Fratini Matteo (Aosta), Colaone Manuel (Bolzano), Paoli Fabiano (Trento)

Editore

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Viale Cristoforo Colombo, 456/B Roma

Presidente Nazionale e Coordinatore del Centro Studi
Dario MONTANARO

Responsabile operativo Centro Studi
Francesco LOMBARDO