

Circolare 31 marzo 2023

News

<u>Lavoro notturno e attività usuranti: comunicazioni fino al 17 aprile</u>	pag. 2
<u>Da marzo 2023 nuovo tasso INPS di dilazione e differimento</u>	pag. 3
<u>Premi INAIL: rate e sanzioni adeguate al nuovo tasso BCE</u>	pag. 4
<u>Lavoro all'estero: comunicate le retribuzioni convenzionali per il 2023</u>	pag. 5
<u>Decreto flussi 2023: arrivano i chiarimenti dell'INL</u>	pag. 6
<u>Contratto di prossimità: applicazione ai lavoratori non firmatari dell'accordo</u>	pag. 8
<u>Accesso all'email del dipendente dimesso non ammesso per la difesa in giudizio</u>	pag.10

Articoli del mese

<u>Il Decreto Carburanti è legge: tutte le novità</u>	pag. 11
<u>Decreto whistleblowing: nuove regole in attuazione della Direttiva UE</u>	pag. 13
<u>Trasporto su strada e cabotaggio: nuove regole sul distacco transnazionale</u>	pag. 15
<u>Operazioni transfrontaliere: tutele e partecipazione dei lavoratori</u>	pag. 18
<u>Permessi 104: sì al licenziamento per utilizzo estraneo all'assistenza</u>	pag. 20

Lavoro notturno e attività usuranti: comunicazioni fino al 17 aprile

[art. 1, c. 1 lett. a\)-d\), D.Lgs. 67/2011](#)

Il Ministero del Lavoro, con Comunicato diffuso sul proprio sito in data 29 marzo 2023, informa della proroga al 17 aprile 2023 dei termini per le comunicazioni di lavoro notturno e per l'adempimento di rilevazione del periodo o dei periodi di svolgimento di tutte le attività usuranti.

I **termini** per le comunicazioni di **lavoro notturno** e per l'adempimento di rilevazione del periodo o dei periodi di svolgimento di tutte le **attività usuranti** ([art. 1, c. 1 lett. a\)-d\), D.Lgs. 67/2011](#)), sono **differiti**, per l'anno in corso, al **17 aprile 2023**.

Questo quanto annunciato dal Ministero del Lavoro con [Comunicato](#) diffuso in data 29 marzo 2023.

Cosa prevede la normativa?

Possono esercitare, a domanda, il diritto per l'accesso al **trattamento pensionistico anticipato**, fermi restando il requisito di anzianità contributiva non inferiore a 35 anni e il regime di decorrenza del pensionamento vigente al momento della maturazione dei requisiti agevolati, le seguenti tipologie di lavoratori dipendenti:

- a) lavoratori impegnati in mansioni particolarmente usuranti;
- b) lavoratori notturni;
- c) lavoratori alle dipendenze di imprese per le quali operano le voci di tariffa per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro individuati dallo stesso decreto, cui si applicano i criteri per l'organizzazione del lavoro previsti dal codice civile, impegnati all'interno di un processo produttivo in serie, contraddistinto da un ritmo determinato da misurazione di tempi di produzione con mansioni organizzate in sequenze di postazioni, che svolgano attività caratterizzate dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, che si spostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi determinate dall'organizzazione del lavoro o dalla tecnologia, con esclusione degli addetti a lavorazioni collaterali a linee di produzione, alla manutenzione, al rifornimento materiali, ad attività di regolazione o controllo computerizzato delle linee di produzione e al controllo di qualità;
- d) conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.

La proroga del termine per le comunicazioni

Con riferimento agli obblighi di comunicazione, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare le comunicazioni di lavoro notturno e per l'adempimento di rilevazione del periodo o dei periodi di svolgimento di tutte le attività usuranti con periodicità annuale definita.

Originariamente il termine per tali comunicazioni è stato fissato al 31 marzo 2023: a seguito della proroga oggetto del Comunicato in commento, tale termine è stato **posticipato al 17 aprile 2023**.

Termine per la comunicazione del lavoro c.d. a catena

Il termine per la comunicazione del lavoro c.d. a catena ([art. 1, c. 1 lett. c\), D.Lgs. 67/2011](#)) rimane fissato entro **30 giorni dall'inizio** dello stesso ([art. 5, c. 2, D.Lgs. 67/2011](#)).

Da marzo 2023 nuovo tasso INPS di dilazione e differimento

[Circ. INPS 20 marzo 2023 n. 31](#)

Alla luce della decisione della BCE, l'INPS comunica, con Circolare del 20 marzo 2023 n. 31, la misura dei nuovi tassi di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione, nonché alla misura delle sanzioni civili, a partire dal 22 marzo 2023.

Dal 22 marzo 2023, a seguito della nuova decisione di politica monetaria della Banca Centrale Europea del 16 marzo 2023, il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex TUR) è innalzato di 50 punti base.

Il **tasso** è pertanto pari al **3,50%**.

La variazione impatta:

- sulla determinazione del tasso di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli Enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie;
- sulla misura delle sanzioni civili ([art. 116, c. 8, lett. a\) e lett. b\) secondo periodo, e c. 10, L. 388/2000](#)).

Interesse di dilazione e differimento: le ultime novità

L'interesse di **dilazione** per la regolarizzazione rateale dei debiti per contribuiti è pari al **tasso del 9,50%** annuo e trova applicazione con riferimento alle rateazioni presentate a decorrere dal 22 marzo 2023.

N.B. I piani di ammortamento già emessi e notificati in base al tasso di interesse precedentemente in vigore non subiranno modificazioni

Allo stesso modo, a decorrere dal 22 marzo 2023, l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al **differimento** del termine di versamento dei contributi dovrà essere calcolato al **tasso del 9,50%** annuo.

Nei casi di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi, il nuovo tasso, pari al 9,50%, sarà applicato a partire dalla contribuzione relativa al mese di marzo 2023.

Come cambiano le sanzioni civili

La decisione della Banca Centrale Europea di innalzare il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali comporta la variazione della misura del tasso da applicare alle sanzioni civili.

Nel caso di **mancato o ritardato pagamento di contributi o premi**, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, la sanzione civile prevede un pagamento, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti. La sanzione civile non può essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

Pertanto, in virtù della variazione in commento, la sanzione civile è **pari al 9%** in ragione d'anno (tasso del 3,50% maggiorato di 5,5 punti).

Tale misura **si applica anche**:

- qualora la **denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente** prima di contestazioni o richieste da parte degli Enti impositori (comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi) e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia stessa;
- nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a **contrastanti orientamenti giurisprudenziali** o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli Enti impositori.
-

N.B. Resta invariata, in caso di **evasione**, la misura della sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30% nel limite del 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge

Sanzioni ridotte in caso di procedure concorsuali

Tenuto conto che, per effetto della decisione della Banca Centrale Europea in trattazione, il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali (ex TUR) è inferiore all'interesse legale in vigore dal 1° gennaio 2023 (5% in ragione d'anno), a decorrere dal 22 marzo 2023 continua ad applicarsi la riduzione massima pari al tasso legale (5%), mentre la **riduzione minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti (7%)**.

Premi INAIL: rate e sanzioni adeguate al nuovo tasso BCE

[Circ. INAIL 20 marzo 2023 n. 10](#)

L'INAIL, con Circolare del 20 marzo 2023 n. 10, adegua i tassi di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e quello per le sanzioni civili al nuovo tasso BCE pari, dal 22 marzo 2023, al 3,50%. Di conseguenza, i nuovi tassi di interesse sono, rispettivamente, del 9,50% e del 9%.

La **Banca Centrale Europea**, con la decisione di politica monetaria del 16 marzo 2023, ha fissato al **3,50%** il **tasso di interesse** sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema.

Per effetto di tale decisione, a decorrere **dal 22 marzo 2023**, il tasso di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori e quello per la determinazione delle sanzioni civili sono i seguenti:

- **9,50%** interesse dovuto per le rateazioni dei debiti per **premi assicurativi e accessori**;
- **9,00%** misura delle **sanzioni civili**.
-

Premi assicurativi: cosa cambia?

Il pagamento in forma rateale dei debiti per premi assicurativi e accessori comporta l'applicazione di un tasso di interesse pari al tasso minimo di partecipazione per le operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema, vigente alla data di presentazione dell'istanza, maggiorato di 6 punti.

Pertanto, i piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione presentate **dal 22 marzo 2023** sono determinati applicando il tasso di interesse pari al **9,50%**.

Nulla varia per le rateazioni in corso, per le quali restano validi i piani di ammortamento già determinati con applicazione del tasso di interesse in vigore alla data di presentazione dell'istanza.

Lavoro all'estero: comunicate le retribuzioni convenzionali per il 2023

[DM 28 febbraio 2023: GU 18 marzo 2023 n. 66](#)

Il Ministero del Lavoro, con DM 28 febbraio 2023 pubblicato in GU 18 marzo 2023 n. 66, rende note le retribuzioni convenzionali da applicare ai lavoratori all'estero per il calcolo dei contributi.

Con il DM 28 febbraio 2023 (pubblicato nella GU 18 marzo 2023 n. 66) il Ministero del Lavoro rende note le **retribuzioni convenzionali** che, per l'anno 2023, si applicano ai lavoratori italiani all'**estero** e sono necessarie al calcolo dei **contributi** dovuti per le assicurazioni obbligatorie.

Retribuzioni convenzionali: cosa sono, a cosa servono e a chi si applicano

le retribuzioni convenzionali servono a determinare l'ammontare delle imposte dovute dai lavoratori dipendenti residenti in Italia, che prestano la loro attività all'estero in via continuativa ed esclusiva per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di 12 mesi.

Le retribuzioni convenzionali riguardano i lavoratori italiani occupati in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale

Per applicare le retribuzioni convenzionali ai fini fiscali **occorre che i dipendenti:**

- siano residenti fiscalmente in Italia;
- prestino la propria attività di lavoro all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto di lavoro;

- prestino attività lavorativa all'estero per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di 12 mesi.

Ai fini fiscali è indifferente che l'attività di lavoro sia svolta in un paese UE oppure extra UE.

Come calcolare la retribuzione convenzionale

Per **individuare la retribuzione in concreto applicabile** al lavoratore occorre confrontare la retribuzione complessivamente dovuta su base annua al lavoratore in Italia divisa per 12 (comprensiva del controvalore dei benefits e delle varie forme di retribuzione in natura) con la fascia di riferimento in base al settore di attività e alla categoria del lavoratore. Ai fini del raffronto **non si considerano** i trattamenti accessori, quali l'indennità estero o altre specifiche erogazioni, che non fanno parte dell'attuale trattamento del lavoratore, ma che verranno riconosciute una volta collocato all'estero. Al verificarsi delle condizioni previste, il particolare regime fiscale di pagamento delle imposte su un valore convenzionale deve essere applicato, senza alcuna possibilità di opzione del lavoratore per il regime analitico di determinazione dell'imponibile.

Le nuove tabelle per il 2023

Al seguente [link](#) sono consultabili le tabelle con gli importi delle retribuzioni convenzionali mensili dei lavoratori all'estero per l'anno **2023**

Decreto flussi 2023: arrivano i chiarimenti dell'INL

[Nota INL 21 marzo 2023 n. 2066](#)
[DL 20/2023](#)

L'INL, con Nota del 21 marzo 2023 n. 2066, fornisce alcuni chiarimenti in merito alle novità introdotte dal Decreto Flussi 2023 volte a semplificare e ad accelerare la programmazione dei flussi e le procedure di rilascio del nulla osta al lavoro.

Con la Nota 21 marzo 2023 n. 2066, l'Ispettorato del Lavoro rende alcuni chiarimenti in merito alle **novità** introdotte dal **Decreto Flussi 2023** ([DL 20/2023](#)), le quali si pongono il duplice obiettivo di **semplificare e accelerare**:

- la programmazione dei flussi;
- le procedure di rilascio del nulla osta al lavoro.

Tabella riepilogativa delle novità

L'INL interviene sulle novità introdotte dal Decreto Flussi 2023 come di seguito illustrato.

Argomento	Chiarimento dell'INL
Programmazione dei flussi di ingresso legale dei lavoratori	Le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato per lavoro subordinato, anche per esigenze di

Argomento	Chiarimento dell'INL
stranieri	<p>carattere stagionale e per lavoro autonomo, sono definite con DPCM per il triennio 2023-2025 e non più annualmente: si consente, se necessario, l'adozione di ulteriori decreti durante il triennio.</p> <p>Il rinnovo della domanda non deve essere accompagnato dalla documentazione richiesta se la stessa è già stata regolarmente presentata in sede di prima istanza.</p> <p>Si consente la priorità per i datori di lavoro che hanno presentato domanda di assegnazione dei lavoratori agricoli, ma che non sono rientrati nelle quote, di assegnazione dei lavoratori richiesti nei successivi decreti flussi del triennio, senza necessità di ripresentare tutta la documentazione</p>
Semplificazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro e soggetti cui sono demandate le verifiche	<p>La verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto di lavoro e la congruità del numero delle richieste presentate è demandata:</p> <p>ai professionisti consulenti del lavoro;</p> <p>alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato</p>
Capacità economica del datore di lavoro	<p>Il reddito imponibile, in caso di persona fisica/Impresa Individuale o il fatturato, in caso di enti e società, non può essere inferiore a € 30.000,00 annui.</p> <p>Possono concorrere nella formazione del requisito reddituale del datore di lavoro:</p> <p>il reddito del coniuge e dei parenti entro il secondo grado di parentela, anche se non conviventi;</p> <p>eventuali redditi esenti certificati (come, ad esempio, l'assegno di invalidità).</p> <p>La verifica dei requisiti reddituali non si applica al datore di lavoro affetto da patologie o disabilità che ne limitino l'autosufficienza e che abbia presentato l'istanza per un lavoratore straniero addetto alla sua assistenza.</p> <p>La verifica di congruità deve necessariamente sostanziarsi in una valutazione fondata sull'analisi della capacità economica e delle esigenze dell'impresa, anche in relazione agli impegni retributivi ed assicurativi previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria applicabili</p> <hr/> <p>Presentazione di più richieste</p> <p>Nel caso in cui il medesimo datore di lavoro presenti più</p>

Argomento	Chiarimento dell'INL
	<p>richieste di autorizzazione all'ingresso, la congruità del numero delle richieste presentate in relazione alla sua capacità economica andrà di volta in volta valutata, non essendo riconducibile a quote reddituali prefissate o ad altri automatismi e il datore di lavoro dovrà essere in possesso, in alternativa, di tali requisiti reddituali:</p> <p>fatturato al netto degli acquisti superiore ad € 30.000 e comunque, sufficiente a coprire il costo di tutti i dipendenti in forza, compresi i lavoratori stranieri a cui si riferiscono le istanze;</p> <p>reddito imponibile superiore ad € 30.000 e comunque, sufficiente a coprire il costo del lavoro di tutti i lavoratori in forza, compresi i lavoratori stranieri a cui si riferiscono le istanze.</p> <p>Il costo del lavoro deve essere determinato con riferimento alla retribuzione lorda spettante al lavoratore sulla base del CCNL sottoscritto dai sindacati maggiormente rappresentativi relativo al settore in cui opera l'azienda</p>
<p>N.B. Per l'impresa agricola, la capacità economica può essere valutata prendendo in considerazione anche indicatori ulteriori rispetto al fatturato, quali quelli ricavabili dalla dichiarazione IVA, prendendo in considerazione il volume d'affari al netto degli acquisti o dalla dichiarazione IRAP e i contributi comunitari documentati dagli organismi erogatori.</p> <p>Per il settore del lavoro domestico o di assistenza alla persona, il reddito imponibile del datore di lavoro con nucleo familiare composto solo dalla sua persona non può essere inferiore a € 20.000,00 annui, limite che sale a € 27.000,00, nel caso in cui la famiglia anagrafica del datore di lavoro sia composta da più familiari conviventi</p>	
<p>Capacità economica in caso di impresa di nuova costituzione</p>	<p>Possono essere valorizzati, ai fini istruttori per l'eventuale rilascio del nulla osta, ulteriori indici rivelatori della capacità economica datoriale quali, a titolo esemplificativo, l'esame del fatturato presuntivo del primo anno di attività o la consistenza del capitale sociale versato, il tutto rapportato alle concrete esigenze rappresentate dall'impresa</p>

Asseverazione: cosa sapere

In caso di **esito positivo delle verifiche** è rilasciata apposita asseverazione che il datore di lavoro produce unitamente alla richiesta di assunzione del lavoratore straniero.

L'asseverazione **non è comunque richiesta con riferimento alle istanze presentate dalle organizzazioni** dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che hanno sottoscritto con il Ministero del Lavoro un apposito protocollo di intesa.

Pertanto, anche con l'entrata in vigore del [DL 20/2023](#), resta in capo al professionista/organizzazione datoriale e all'Associazione di categoria firmataria del Protocollo d'Intesa la possibilità di procedere a **valutazioni tecniche**.

Tali valutazioni possono incentrarsi su ulteriori e specifici elementi che, se supportati da documentazione e adeguatamente motivati, possono giustificare e consentire le assunzioni richieste.

N.B. Il **modello di asseverazione** contempla uno spazio dedicato a eventuali relazioni a cura del professionista, in cui è possibile riportare le valutazioni a questi rimesse, che consentono il rilascio della asseverazione.

La procedura semplificata per rilascio del nulla osta al lavoro

Al netto delle novità introdotte:

- il nulla osta è rilasciato in ogni caso qualora, nel complessivo **termine massimo di 60 giorni** dalla presentazione della richiesta, non siano state acquisite dalla Questura le informazioni relative ad elementi ostativi;
- l'eventuale accertamento successivo di **elementi ostativi** riscontrati dalla Questura e/o nell'ambito delle verifiche a campione condotte dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro comporterà la **revoca del nulla osta e del visto**, la risoluzione di diritto del contratto di soggiorno, nonché la revoca del permesso di soggiorno;
- nelle **more della sottoscrizione del contratto di soggiorno**, il nulla osta consentirà lo **svolgimento dell'attività lavorativa**.

N.B. Tale disciplina si applica **anche** alla tipologia di ingresso degli **stranieri che abbiano partecipato ai corsi di formazione professionale e civico linguistica**, organizzati sulla base dei bisogni manifestati dal Ministero del Lavoro, dalle associazioni di categoria del settore produttivo interessato; tali ingressi, in base alla nuova disciplina, saranno effettuati **al di fuori delle quote previste**

Contratto di prossimità: applicazione ai lavoratori non firmatari dell'accordo

[C.Cost. 28 marzo 2023 n. 52](#)

La Corte Costituzionale, con pronuncia n. 52 del 28 marzo 2023, delinea i confini (e le differenze) tra contratti aziendali e di prossimità, ribadendo l'efficacia erga omnes di questi ultimi ma solo se approvati nel rispetto del criterio maggioritario.

La Corte Costituzionale, con pronuncia n. 52 del 28 marzo 2023, si esprime in materia di **contratti di prossimità** ([art. 8 DL 138/2011](#) conv. in [L. 148/2011](#)) a causa della questione di legittimità costituzionale sollevata da una Corte di Appello per quanto disposto dallo stesso art. 8, che estende l'**efficacia** dei contratti aziendali o di prossimità a **tutti i lavoratori**

interessati anche se non firmatari del contratto o appartenenti ad un Sindacato non firmatario del contratto collettivo.

I giudici, pur **respingendo le questioni di legittimità costituzionale**, colgono l'occasione per delineare e ribadire le differenze tra contrattazione aziendale e di prossimità.

Il caso

La questione nasce dall'impugnazione proposta da alcuni lavoratori subordinati contro la sentenza con cui il giudice di primo grado ha rigettato la loro domanda di condanna della società datrice di lavoro alla corresponsione di differenze retributive per scatti di anzianità, ferie e altri istituti retributivi, le quali non erano state pagate perché un **contratto collettivo di prossimità**, stipulato con un sindacato ritenuto maggiormente rappresentativo, aveva previsto un **peggioramento** delle condizioni economiche dei lavoratori rispetto al contratto collettivo di settore.

Gli appellanti avevano espressamente “disdettato” l'accordo medesimo, successivamente “disdettato” anche dal sindacato firmatario, il quale aveva poi stipulato un nuovo contratto di prossimità, avente il medesimo contenuto del precedente.

La Corte rimettente osserva che, sebbene gli appellanti non fossero firmatari dell'ultimo accordo (né individualmente né per il tramite della loro organizzazione sindacale), esso doveva **reputarsi efficace anche nei loro confronti**.

La decisione della Corte Costituzionale

L'ordinanza di rimessione non motiva sufficientemente la riconducibilità della fattispecie a quella del contratto di prossimità.

Non è, infatti, sufficiente che in giudizio venga in rilievo un accordo aziendale ordinario; occorre che sia dedotto – e ricorra – un vero e proprio contratto collettivo aziendale di prossimità di cui sia invocata l'efficacia generale estesa a tutti i lavoratori in azienda. Ciò invece non emerge dall'ordinanza di rimessione, con conseguente inammissibilità delle sollevate questioni di legittimità costituzionale.

L'efficacia generale (per tutti i lavoratori) degli accordi aziendali è tendenziale – in ragione dell'esistenza di interessi collettivi della comunità di lavoro nell'azienda, i quali richiedono una disciplina unitaria –, trovando un limite nell'espresso dissenso di lavoratori o associazioni sindacali

L'accordo aziendale ordinario, quindi, non estende la sua efficacia anche nei confronti dei lavoratori e delle associazioni sindacali che, in occasione della stipulazione dell'accordo stesso, siano espressamente **dissenzienti**. Il loro dichiarato dissenso non inficia la validità dell'accordo aziendale, ma incide sull'efficacia, la quale quindi, in tale evenienza, **risulta non essere “generale”**.

L'[art. 8 DL 138/2011](#) conv. in [L. 148/2011](#) mira a colmare questo possibile limite di applicabilità dell'accordo prevedendo una speciale fattispecie di contratto collettivo aziendale – quello qualificato come di “prossimità” – che, appunto, ha **efficacia nei confronti di tutti i lavoratori** interessati.

L'ordinanza di rimessione non contiene, con riferimento ai profili sopra indicati, una plausibile motivazione in ordine alla circostanza che nel giudizio principale si controverta proprio di un contratto collettivo aziendale di prossimità dotato di quell'efficacia generale

(erga omnes) e non già di un ordinario contratto aziendale, provvisto di efficacia solo tendenzialmente estesa a tutti i lavoratori in azienda, ma che **non supera l'eventuale espresso dissenso** di associazioni sindacali o lavoratori.

Accesso all'email del dipendente dimesso non ammesso per la difesa in giudizio

Il Garante Privacy, con Newsletter 15 marzo 2023 n. 501, afferma che il datore di lavoro non può accedere alla mail del dipendente che si è appena dimesso, nemmeno se i dati così raccolti sono necessari a difendere un proprio diritto in giudizio.

L'accesso all'account aziendale del dipendente dimesso è **vietato** al datore di lavoro anche se tale azione è necessaria per raccogliere prove da portare in giudizio.

Lo afferma il Garante Privacy, con [Newsletter 15 marzo 2023 n. 501](#), sanzionando un'azienda che, dopo l'interruzione della collaborazione con un'esponente di una cooperativa, ne aveva mantenuto **attivo l'account di posta elettronica**, prendendo visione del contenuto e impostando un sistema di inoltrare verso un dipendente della società.

Il caso

La collaboratrice, prima che si definisse il rapporto di lavoro con l'azienda, aveva raccolto, a nome dell'azienda stessa e tramite una casella mail aperta per l'occasione, i riferimenti di potenziali clienti incontrati a una fiera.

Secondo l'azienda poi, il successivo tentativo di contattarli a nome della propria cooperativa aveva in seguito portato a un **contenzioso** giudiziale.

Quindi, nel timore di perdere i rapporti coi potenziali clienti, l'azienda non si era limitata a scrivere per spiegare loro che la persona era stata rimossa, ma ne aveva anche visionato le comunicazioni.

L'azienda, in quanto titolare del trattamento, non aveva, inoltre, fornito all'interessata né idoneo riscontro alla richiesta di cancellazione della casella e-mail né l'informativa sul trattamento dati.

La soluzione del Garante

Secondo il Garante, né l'esigenza di mantenere i rapporti con i clienti né l'interesse a difendere un proprio diritto in giudizio, legittimano un tale trattamento di dati personali. Per realizzare un **bilanciamento** degli interessi in gioco (necessità di prosecuzione dell'attività economica del titolare e diritto alla riservatezza dell'interessato) sarebbe stato sufficiente attivare un **sistema di risposta automatico**, con l'indicazione di indirizzi alternativi da contattare, **senza prendere visione delle comunicazioni** in entrata sull'account.

A nulla vale il fatto che il contratto di assunzione non fosse stato ancora firmato: nell'ambito di **trattative precontrattuali**, infatti, l'obbligo di informare gli interessati è espressione del principio di correttezza.

Articoli del mese

Il Decreto Carburanti è legge: tutte le novità

[DL 5/2023 conv. L. 23/2023 \(GU 15 marzo 2023 n. 63\)](#)

Pubblicata in G.U. n. 63 del 15 marzo 2023 la legge 23/2023 di conversione del Decreto Carburanti. Tra le novità, il rafforzamento dei poteri di controllo del Garante per la sorveglianza sui prezzi, la previsione di specifiche agevolazioni in materia di accise e il ben noto bonus carburanti.

Il provvedimento conferma, anche a seguito delle modifiche, l'obbligo per i distributori su strade e autostrade di esporre i cartelloni con la **media dei prezzi** di riferimento accanto ai prezzi praticati. La misura, oggetto di forti critiche negli scorsi mesi, prevede in particolare l'esposizione presso gli impianti di distribuzione sulla rete non autostradale, del prezzo medio regionale e, presso quelli autostradali, del prezzo medio nazionale praticato sulla rete. I valori medi sono calcolati dal Ministero delle Imprese e del Made In Italy sulla base delle comunicazioni ricevute da tutti gli esercenti. Sarà disponibile anche una app per la consultazione dei prezzi da realizzare con un investimento pubblico di € 500.000 per il 2023 e di € 100.000 per il 2024.

Corrette al ribasso le sanzioni che ora sono comprese tra € 200 e € 2.000 per la violazione degli obblighi di esposizione o aggiornamento settimanale dei prezzi a cui si aggiungono le giornate di sospensione dell'attività. Nello specifico la violazione degli obblighi di comunicazione reiterata per almeno 4 volte consecutive nell'arco di 60 giorni espone il gestore alla sospensione dell'attività per un periodo da 1 a 30 giorni. All'accertamento delle violazioni provvede la Guardia di Finanza mentre le sanzioni sono comminate dal Prefetto.

L'art. 3 prevede il rafforzamento dei poteri del Garante per la sorveglianza dei prezzi stabilendo che tale autorità predisponga trimestralmente una relazione sull'andamento dei prezzi medi e operi in raccordo con gli osservatori e con gli uffici regionali dei prezzi, comunque denominati, qualora istituiti con legge regionale. Per rendere tempestivo il monitoraggio e l'attività di controllo del Garante, viene disposto che quest'ultimo si avvalga della collaborazione dall'ISTAT e dei dati da esso rilevati che sono messi a disposizione su specifica istanza.

Infine, è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la **Commissione di allerta rapida di sorveglianza dei prezzi**, per monitorare la dinamica dei prezzi dei beni di largo consumo derivanti dall'andamento dei costi dei prodotti energetici e delle materie prime sui mercati internazionali, anche con riferimento alla filiera dei prezzi dei carburanti per automazione. Il Garante può convocare la Commissione per coordinare l'attivazione degli strumenti di monitoraggio necessari alla individuazione delle anomalie delle dinamiche dei prezzi nella filiera di mercato.

Bonus carburante esentasse ma si pagano i contributi

La novità che interessa principalmente aziende e lavoratori riguarda il ben noto **bonus carburanti**. Ricordiamo che il [DL 5/2023](#) ha riproposto, per l'intero anno d'imposta 2023, l'esenzione fiscale fino a € 200 sui buoni benzina erogati ai lavoratori dipendenti. La possibilità di utilizzare tale misura è circoscritta ai datori di lavoro privati che possono erogare ai propri lavoratori dipendenti, buoni benzina o titoli analoghi detassati, per un ammontare massimo di € 200 per lavoratore.

La misura inizialmente prevedeva l'esenzione sia fiscale che contributiva dei buoni ceduti, mutuando l'analogo bonus previsto nel 2022 ([art. 2 DL 21/2022](#) conv. in [L. 51/2022](#)). Di fatto, nella sua versione definitiva l'esclusione dell'importo del bonus dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore rileva esclusivamente ai fini fiscali. In altre parole, l'importo del bonus partecipa all'imponibile contributivo con la conseguenza che sul bonus carburanti sia il datore di lavoro che il lavoratore dovranno versare la propria quota di contributi previdenziali, alla stregua di quanto avviene sulla retribuzione ordinariamente corrisposta.

La misura, che già in passato aveva suscitato alcune perplessità (i lettori ricorderanno che in origine era prevista per il solo primo trimestre, poi estesa all'intero anno d'imposta 2023) perde quindi gran parte del proprio appeal poiché il lavoratore, di fatto, percepirebbe un importo inferiore ai € 200 nominalmente previsti (circa € 20 in meno, prendendo come riferimento l'aliquota del 9,19%) e anche il datore di lavoro sarebbe inciso dalla quota di contributi a proprio carico, in relazione all'inquadramento previdenziale di settore.

Non mutano invece i requisiti e le condizioni inizialmente previste che si possono riepilogare come segue:

- **l'ambito soggettivo** è riferito ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che operano nel settore privato, individuato, per esclusione, nella [Circ. AE giugno 2016 n. 28/E](#). Sono escluse dall'agevolazione le amministrazioni pubbliche di cui all'[art. 1, c. 2, D.Lgs 165/2001](#), mentre rientrano tra i beneficiari i lavoratori degli enti pubblici economici, dei soggetti che non svolgono un'attività commerciale (per esempio i liberi professionisti) e i lavoratori autonomi (Circ. AE n. 27/E/2022). Tra i lavoratori potenziali beneficiari della disposizione si annoverano i lavoratori a tempo pieno ma anche quelli a tempo parziale, quelli a tempo determinato o indeterminato, gli apprendisti, i lavoratori intermittenti ed altre forme di lavoro flessibile, purché si tratti di lavoro subordinato. Non rientrano nel campo dell'agevolazione i soggetti con altre tipologie di rapporto come, ad esempio, i collaboratori, i lavoratori parasubordinati, i tirocinanti o gli amministratori;
- **è possibile erogare** buoni benzina o titoli analoghi, in formato sia cartaceo che elettronico, inoltre il beneficio si applica anche ai buoni o ai titoli simili destinati alla ricarica di veicoli elettrici;
- i buoni **possono essere distribuiti entro il 12 gennaio 2024**, in ossequio al principio di cassa allargato, ma i dipendenti potranno utilizzarli anche successivamente poiché il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume rilevanza reddituale, nel momento in cui entra nella disponibilità del lavoratore;
- l'erogazione dei buoni per un ammontare superiore al limite di € 200 comporta la tassazione dell'intero valore e non soltanto della quota eccedente;

- la concessione dei buoni non è un obbligo per il datore di lavoro che può scegliere volontariamente di erogarli, anche ad personam;
- il costo di acquisto dei buoni è integralmente deducibile dal reddito d'impresa ([art. 95 TUIR](#)) in quanto l'erogazione è riconducibile al rapporto di lavoro (principio di inerenza).

Va precisato che il beneficio in parola si affianca al limite generalmente previsto per i fringe benefits e ciò è chiaramente indicato nella norma che esordisce con la locuzione *“fermo restando quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi”*.

Dello stesso tenore presumiamo essere l'orientamento dell'Agenzia delle Entrate, in linea con quello adottato nella [circolare n. 27/E/2022](#) che trattando dell'analogo bonus previsto per il 2022, lo definiva “ulteriore agevolazione”; pertanto, in relazione all'anno d'imposta 2023 i lavoratori dipendenti potranno beneficiare dell'esenzione sul valore del buono carburante, nel limite di € 200 in aggiunta all'esenzione per gli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina) entro la soglia ordinariamente fissata a € 258,23. La presenza dei due limiti di esenzione (fiscale e contributiva per i beni e i servizi ceduti a titolo di fringe benefits; solo fiscale per il bonus carburante) impone l'indicazione separata dei rispettivi valori in busta paga e l'utilizzo di apposite voci.

Novità sulle accise

L'art. 1-bis, inserito in sede di conversione, prevede una nuova misura di sostegno destinata al settore dei **bus turistici**. In particolare, **dal 1° aprile al 31 agosto 2023**, sarà possibile applicare un'aliquota agevolata di accisa sul gasolio commerciale utilizzato come carburante, prevista al numero 4-bis della tabella A allegata al testo unico delle imposte sulla produzione e sui consumi ([D.Lgs. 504/95](#)), anche alle imprese che esercitano l'attività di trasporto turistico di persone mediante servizi di noleggio di autobus con conducente in ambito nazionale e internazionale, di cui alla L. 18/2003, purché appartenente alla categoria dei coach motorizzati Euro VI.

La conversione del Decreto porta novità anche in tema di **accisa mobile**, vale a dire il meccanismo disciplinato dalla [L. 244/2007](#) (Legge finanziaria 2008), con cui le imposte sulla benzina si riducono in maniera proporzionale all'aumento dei prezzi, per effetto delle maggiori entrate provenienti dall'IVA.

È previsto che con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministro dell'ambiente e della sicurezza energetica, il taglio delle accise potrà essere adottato se il prezzo aumenta, sulla media del precedente bimestre, rispetto al valore di riferimento, espresso in euro, indicato nell'ultimo Documento di economia e finanza o nella relativa Nota di aggiornamento presentati alle Camere. La riduzione delle accise dovrà tener conto dell'eventuale diminuzione, nella media del quadrimestre precedente all'adozione del decreto, del prezzo rispetto a quello indicato nel Documento di economia e finanza o nella relativa Nota di aggiornamento presentati alle Camere.

Buono trasporti

Per mitigare il rincaro dei prezzi è istituito un fondo da cento milioni per il 2023 destinato a concedere buoni per l'**acquisto di abbonamenti** per i servizi di trasporto pubblico, locale, regionale e interregionale o per i servizi di trasporto ferroviario nazionale, destinati alle persone fisiche con un reddito inferiore a € 20.000 nel 2022. Il valore del buono è pari al 100% della spesa da sostenere per l'acquisto dell'abbonamento e non può superare l'importo di € 60. Il buono non rileva ai fini della quantificazione del reddito imponibile del beneficiario.

Decreto whistleblowing: nuove regole in attuazione della Direttiva UE

[D.Lgs. 24/2023 \(GU 15 marzo 2023 n. 63\)](#)

Publicato in GU il Decreto whistleblowing (D.Lgs. 24/2023), con il quale l'Italia si è definitivamente uniformata alle previsioni UE. In particolare, viene offerta una specifica tutela ai whistleblower e viene potenziato lo strumento per renderlo capace di prevenire condotte delittuose.

Publicato il 15 marzo 2023 in Gazzetta Ufficiale (serie n. 63) il [D.Lgs. 24/2023](#) in **attuazione della [Dir. UE 1937/2019](#) del Parlamento europeo in materia di whistleblowing**, ovvero nello specifico *“riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*. L'entrata in vigore del Decreto è prevista per il 30 marzo 2023, con 25 articoli suddivisi in quattro capi, con il quale il **nostro Paese si è definitivamente uniformato alle previsioni dell'Unione Europea**, offrendo una specifica tutela ai whistleblower, rendendo lo strumento del whistleblowing sempre più trasparente e concretamente capace di prevenire la commissione di condotte delittuose. E come richiesto dall'UE, si evidenziano maggiori poteri in capo all'Autorità, ampliando il campo di applicazione “oggettivo” e “soggettivo”.

Gli ambiti di applicazione

Ed in particolare, in merito all'**ambito di applicazione “oggettivo”**, viene specificatamente prevista *“...la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato ...”*. In relazione, poi, all'**ambito “soggettivo”** viene indistintamente prevista in capo a tutti i soggetti, del settore pubblico e di quello privato, che le disposizioni del Decreto in esame si applichino alle persone che effettuino segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni su violazioni.

Le segnalazioni interne

Particolare attenzione viene poi riservata al tema delle **“segnalazioni”**, declinate come **interne o esterne, laddove** viene previsto che oggetto della segnalazione del whistleblowing

debba essere la violazione del diritto dell'Unione con lo scopo di tutelare l'interesse pubblico.

In relazione alle **segnalazioni interne**, deve essere attivato un canale che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante e della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La gestione deve essere affidata ad una persona o ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato. Viene precisato che i **Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo** di cui al [D.Lgs. 231/2001](#) in tema di responsabilità amministrativa degli enti, debbano prevedere dei canali di segnalazione interna di cui al Decreto in esame. Tale previsione, si osserva, fa emergere come la tutela dei whistleblowers in Italia **nel settore privato risulti essere più limitata rispetto al settore pubblico**, in quanto di fatto è riservata esclusivamente a quei lavoratori, collaboratori, subordinati in genere che hanno un MOG 231 all'interno delle proprie realtà lavorative e con riferimento ai soli illeciti rilevanti ai sensi di tale normativa.

Le segnalazioni esterne

Sulle **segnalazioni esterne**, invece, sono previste specifiche **condizioni alternative** (ovvero ne è sufficiente la realizzazione anche solo di una) che devono ricorrere affinché la persona segnalante possa effettuarle ed in particolare che:

- 1) non sia prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o, anche se obbligatorio, non risulta essere attivo o, anche se attivato, non risulta essere conforme;
- 2) la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- 3) abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- 4) abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Importante momento, in conclusione, di adeguamento dell'Italia a quanto previsto dall'UE in relazione alla tutela dei whistleblowers.

Trasporto su strada e cabotaggio: nuove regole sul distacco transnazionale

[D.Lgs. 27/2023](#)

Le imprese straniere che effettuano distacchi di dipendenti e servizi di trasporto in Italia dovranno rispettare nuove regole. Le violazioni sono soggette ad un nuovo apparato sanzionatorio. A prevederlo è il D.Lgs. 27/2023 entrato in vigore dal 21 marzo 2023.

Con pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 20 marzo 2023 ed entrata in vigore nel giorno successivo a quello di pubblicazione irrompe il D.Lgs. 27/2023 emanato in *“Attuazione della direttiva (UE) 2020/1057 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 luglio 2020, che stabilisce norme specifiche per quanto riguarda la direttiva 96/71/CE e la direttiva 2014/67/UE sul distacco dei conducenti nel settore del trasporto su strada e che modifica la direttiva 2006/22/CE per quanto riguarda gli obblighi di applicazione e il regolamento (UE) n. 1024/2012. (23G00034)”*

Il decreto, composto da quattro articoli, introduce:

- novità nei termini di distacco dei lavoratori stranieri in Italia e negli adempimenti amministrativi previsti nel settore dei trasporti su strada e nei servizi di cabotaggio. In particolare, l'art. 1 riporta Modifiche al [D.Lgs. 136/2016](#), che disciplina il distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi;
- all'art. 2 modifiche al [D.Lgs. 144/2008](#) sulle tutele minime da riservare nel settore dei trasporti su strada, che non saranno oggetto della presente disamina.

Comunicazione del distacco

L'impresa che distacca lavoratori in Italia aveva l'obbligo di comunicare il distacco al Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro le ore ventiquattro del giorno antecedente l'inizio del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro cinque giorni.

Con le modifiche introdotte, la comunicazione dovrà avvenire al più tardi all'inizio del distacco.

Il trasporto su strada e servizi di cabotaggio

All'art. 1 il decreto introduce specifiche previsioni per le prestazioni transnazionali di servizi di trasporto su strada e di cabotaggio, anche relative all'apparato sanzionatorio, introducendo il Capo III Bis al [D.Lgs. 136/2016](#) ed abrogandone gli articoli 4 c. 5; 10 commi 1-bis, 1-ter e 1-quater e 12 c. 1-bis. Viene, inoltre, modificato l'art. 10.

Campo di applicazione

Le modifiche riguardano i trasporti ed i servizi nel cui ambito sono distaccati conducenti in Italia, a condizione che durante il periodo del distacco continui a esistere un rapporto di lavoro tra l'impresa di trasporto e il conducente distaccato.

Le norme di nuova introduzione si applicano anche alle **prestazioni transnazionali** di servizi di trasporto su strada effettuate da imprese di trasporto stabilite in un Paese terzo, per quanto compatibili. Le imprese di trasporto stabilite in Stati che non sono Stati membri non beneficiano di un trattamento più favorevole di quello riservato alle imprese stabilite in uno Stato membro, anche quando effettuano operazioni di trasporto in virtù di accordi bilaterali o multilaterali che consentono l'accesso al mercato dell'Unione o a parti di esso.

Sono escluse dal campo di applicazione le prestazioni transnazionali di servizi di somministrazione di conducenti salvo quanto previsto per gli obblighi di comunicazione preventiva, modificativa e documentale.

Il decreto completa la definizione del campo di applicazione con l'introduzione di un apparato definitorio all'art. 12 ter e con alcune precisazioni (all'art. 12 quater) sulla nozione di conducente in distacco. Si esclude, ad esempio, che si possa parlare di conducente in

distacco nelle ipotesi in cui vengono effettuate operazioni di transito, di trasporto bilaterale di merci o di passeggeri ed anche laddove costituiscano il tragitto finale o iniziale di un trasporto combinato.

Tutele

Nelle ipotesi di prestazioni transnazionali di servizi in esame vengono riservate le tutele accordate dal [D.Lgs. 136/2016](#) in materia di:

- autenticità del distacco (art. 3);
- condizioni del lavoro e di occupazione (art. 4 c. 1 e 1 bis);
- difesa dei diritti (art. 5);
- accesso alle informazioni (art. 7);
- cooperazione amministrativa (art. 8);
- e dall'[art. 83 bis, c. da 4 bis a 4 sexies, DL 112/2008](#) in materia di tutela della sicurezza stradale.

Obblighi amministrativi del trasportatore

Il trasportatore che distacca lavoratori in Italia nell'ambito di una prestazione di servizi trasporto su strada e di cabotaggio ha l'obbligo di:

- trasmettere una dichiarazione di distacco al più tardi all'inizio del distacco attraverso il sistema di interfaccia pubblico connesso all'IMI di cui al [Reg. UE 1024/2012](#) contenente informazioni tassativamente indicate relative al datore di lavoro, al lavoratore, ai mezzi e al rapporto di lavoro (art. 12 sexies). Fino all'accreditamento dei Paesi terzi sul sistema IMI, i trasportatori stabiliti in un Paese terzo sono tenuti a trasmettere la dichiarazione di distacco secondo le vecchie modalità a corrispondere alle richieste per posta elettronica;

- **aggiornare le informazioni** riportate nella denuncia entro cinque giorni dall'evento che ne determina l'aggiornamento (art. 12 - sexies);

- assicurare che il conducente abbia a disposizione in formato cartaceo o elettronico la seguente **documentazione**:

- 1) copia della dichiarazione di distacco trasmessa;
- 2) ogni documento utile inerente alle operazioni di trasporto che si svolgono in Italia o le relative prove ([art. 8, par. 3, Reg. CE 1072/2009](#));
- 3) le registrazioni del tachigrafo, ivi compresi i simboli degli Stati membri in cui il conducente sia stato presente al momento di effettuare operazioni di trasporto internazionale su strada o di cabotaggio, nel rispetto degli obblighi di registrazione e tenuta dei registri previsti dai [Reg. CE 561/2006](#) e [Reg. UE 165/2014](#).

Le attività di **controllo sulla documentazione** possono essere svolte su strada dalla polizia stradale. Inoltre, il trasportatore, previa richiesta formulata dall'INL o dagli organi di polizia stradale ha l'obbligo di trasmettere dopo il periodo del distacco ed entro otto settimane dalla richiesta, tramite il sistema di interfaccia pubblico connesso all'IMI, le copie dei documenti sopra indicati nonché:

- 1) la documentazione riguardante la retribuzione percepita dal conducente durante il periodo del distacco;
- 2) il contratto di lavoro o un documento equivalente ai sensi dell'[art. 1 D.Lgs. 152/97](#);

3) i prospetti orari relativi alle attività del conducente e le prove del pagamento della retribuzione.

Qualora il trasportatore non rispetti detto termine l'INL può chiedere tramite il sistema IMI l'assistenza delle autorità competenti dello Stato di stabilimento del trasportatore.

Specifiche previsioni contiene, inoltre, il decreto nelle ipotesi di **subvezione**.

Obblighi del contraente

Nei casi di servizi trasporto di persone diversi dai servizi di linea, il soggetto che stipula o nel nome del quale è stipulato il contratto con il trasportatore, ovvero il soggetto che svolge il servizio di trasporto su incarico di altro trasportatore, è tenuto a verificare che il trasportatore adempia agli obblighi in esame.

Apparato sanzionatorio

Violazione (art. 12 septies)	Sanzione amministrativa pecuniaria
Violazione dell'obbligo di invio della dichiarazione di distacco (Art. 12 sexies c. 1)	da € 2.500 a € 10.000
Violazione degli obblighi di: - completa e corretta comunicazione delle informazioni di distacco - aggiornamento delle medesime informazioni (art. 12 sexies, comma 3)	da € 1.000 a € 4.000
Mancato possesso della documentazione richiesta in formato cartaceo o elettronico (art. 12 sexies, comma 4)	da € 2.500 a € 10.000
Mancata conservazione e messa a disposizione della documentazione alla polizia stradale (art. 12 sexies, comma 6) Le sanzioni si applicano al conducente che effettua servizi di trasporto per un trasportatore stabilito in un Paese terzo	da € 150 a € 600 Nel verbale di contestazione è imposto l'obbligo di esibizione della documentazione mancante entro il termine di trenta giorni (All'accertamento delle violazioni consegue l'applicazione della sanzione accessoria del fermo amministrativo fino all'esibizione della documentazione richiesta o comunque, per non più di trenta giorni, con affidamento in custodia a uno dei soggetti indicati dalla legge, art. 214 bis D.Lgs. 285/92)
Mancata osservanza	da € 1.000 a € 4.000

Violazione (art. 12 septies)	Sanzione amministrativa pecuniaria
dell'obbligo di invio dei documenti all'INL o alla Polizia Stradale (art. 12 sexies, c. 7)	La sanzione é irrogata dall'organo di controllo che ha effettuato la richiesta
Il committente, il vettore, lo spedizioniere, il contraente che omettono di trasmettere la dichiarazione di distacco (art. 12 septies c. 6).	da € 2.500 a € 10.000

All'aggiornamento delle sanzioni amministrative, al loro accertamento ed alla contestazione delle infrazioni si applicano le norme relative agli illeciti previsti dal codice della strada (titolo VI, Capo I, Sezioni I e II, [D.Lgs. 285/92](#)).

Operazioni transfrontaliere: tutele e partecipazione dei lavoratori

[D.Lgs. 19/2023](#)

Il D.Lgs. 19/2023, armonizzando le norme sulle trasformazioni societarie transfrontaliere, chiarisce quali tutele sono garantite ai dipendenti e disciplina in dettaglio la loro partecipazione alla gestione delle attività sociali.

Il [D.Lgs. 19/2023](#) ha recepito e dato attuazione alla [Dir. UE 2019/2121](#) in tema di armonizzazione delle norme che disciplinano la trasformazione transfrontaliera e internazionale di società, ossia, "l'operazione mediante la quale una società, senza essere sciolta né sottoposta a liquidazione e pur conservandola propria personalità giuridica, muta la legge a cui è sottoposta, il suo tipo sociale, adottandone uno previsto dalla legge dello Stato di destinazione e individuando la sede sociale nel rispetto di tale legge" (art. 6 del Decreto), la fusione mediante incorporazione e/o costituzione di nuova Società (art. 17 e seguenti) e l'operazione inversa, ossia, la scissione ex [art. 2506 c.c.](#) (art. 41 e seguenti), in ambito transfrontaliero.

Il [D.Lgs. 19/2023](#) si occupa, riguardo questi temi che prevalentemente implicano rilevanti questioni di diritto societario e fiscale, anche della **tutela dei diritti dei lavoratori** occupati dalle società italiane coinvolte in queste operazioni e, per questo aspetto, in particolare disciplina le modalità della possibile **partecipazione dei dipendenti** alla gestione dell'attività sociali.

Tutele minime e diritto di informativa

Va anzitutto chiarito che a mente del [D.Lgs. 19/2023](#) permangono immutate le tutele poste dalla legge italiana in favore dei **lavoratori occupati** in aziende di Società impegnate in operazioni transfrontaliere che implicino una successione parziale o totale negli asset di impresa da parte di altra Società, quali le ipotesi di fusione (con o senza costituzione di un

nuovo soggetto giuridico titolare dell'azienda) e di scissione : “restano fermi gli articoli 2112 del codice civile e 47 della legge 29 dicembre 1990 n. 428” (art. 40 , 3° comma e art. 42 per la scissione con richiamo espresso al precedente art. 40 del Decreto), ossia la **piena garanzia occupazionale** conseguente la successione datoriale ex lege nei rapporti di lavoro che continuano alle stesse condizioni economiche e normative (equipollenti) e la **solidarietà degli imprenditori** nei debiti retributivi verso i dipendenti, nonché, ricorrendone le dimensioni occupazionali ex [art. 47 L. 428/90](#), l'obbligo di informativa preventiva ed esame congiunto in sede sindacale.

Più in generale, l'[art. 40 D.Lgs. 19/2023](#), prevede l'obbligo di un preventivo esame congiunto con i rappresentanti dei lavoratori nel caso della fusione (a prescindere dall'applicabilità dell'[art. 47 L. 428/1990](#)) e ribadisce i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori previsti dai [D.Lgs. 25/2007](#) e [D.Lgs. 113/2012](#), in quanto applicabili alla società italiana partecipante all'operazione societaria transfrontaliera: si tratta dei provvedimenti attuativi delle [Direttive 2002/14/CE](#) e [2009/38/CE](#) in materia di informazione e consultazione del lavoratori, il secondo dei quali istituisce una vera e propria procedura obbligatoria in merito, avuto riguardo alle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, con previsione di sanzioni in caso di violazione di taluni obblighi di informazione prodromici ad un negoziato.

Norme di applicazione necessaria al contratto di lavoro internazionale

Va ulteriormente osservato che, in ogni caso, in qualunque fattispecie, comprese quelle esitate dalle operazioni transnazionali in argomento, al contratto di lavoro stipulato da un cittadino italiano con un'impresa europea (rectius , di uno Stato firmatario) in base all'art. 6 della Convenzione di Roma del 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, anche quando fosse scelta dalle parti un legge diversa, dovrebbero comunque applicarsi “ le norme imperative della legge che regolerebbe il contratto, in mancanza di scelta, ... “ ossia , secondo il criterio di collegamento prevalente, le norme imperative della “... legge del Paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto compie abitualmente il suo lavoro, anche se è inviato temporaneamente in un altro paese”. Dunque, almeno nella stragrande maggioranza dei casi, purché il contratto di lavoro sia ordinariamente eseguito in Italia, è comunque di applicazione necessaria la preponderanza delle norme di legge italiana in materia di lavoro (che sono, appunto, per lo più imperative e non derogabili, quantomeno nelle materie oggetto di tutela essenziale).

Diritti di informativa, negoziazione e partecipazione dei lavoratori

Il [D.Lgs. 19/2023](#) disciplina in dettaglio la negoziazione e la partecipazione dei lavoratori alla gestione della società italiana risultante all'esito di **operazioni transfrontaliere** di trasformazione, fusione o scissione (artt. 16, 39, 40 e 50) , anzitutto richiamando espressamente - in particolare in tema di rappresentanza e di negoziazione attraverso l'organo denominato “Delegazione speciale di negoziazione”, fin dalle fasi preliminari alla realizzazione dell'operazione societaria - le cosiddette “disposizioni di riferimento” (ovvero le norme salienti) di cui all'art. 7 ed all'[All. 1 D.Lgs. 188/2005](#), attuativo della [Dir. 2001/86/CE](#) che completa lo statuto della Società Europea (SE) per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.

Di rilievo, tra le “disposizioni di riferimento” (Allegato. 1, parte 3[^]) richiamate dal Decreto in esame, l'applicazione alla SE costituita per trasformazione, delle norme già applicate in materia di partecipazione dei lavoratori **alle decisioni dell'organo di amministrazione** e /o di vigilanza della Società presso lo Stato membro di provenienza, e i poteri conferiti ai rappresentanti dei lavoratori in materia di nomina e di opposizione alla nomina dei membri dei suddetti organi societari di vertice e controllo, negli altri casi di costituzione di una SE.

Da sottolineare anche l'ampio obbligo di informativa sancito dall'Allegato in parola avuto riguardo, tra l'altro, ai casi di “delocalizzazione, trasferimento, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi” che possono proporsi a valle delle operazioni societarie in argomento,

Nello stesso solco normativo, quindi, ossia con l'evidente intento (che è quello della [Dir. UE 2019/2121](#)) di **evitare che la mobilità societaria** leda o limiti i diritti fondamentali dei lavoratori che vi sono coinvolti, il [D.Lgs. 19/2023](#), dispone che, nella società italiana esitata da una delle **operazioni transfrontaliere** in argomento, la partecipazione dei lavoratori si fatta oggetto di specifici accordi tra le parti stipulanti il CCNL applicato ai rapporti di lavoro.

Ciò però solo a condizione che la società trasformata, quella fatta oggetto di scissione o almeno una delle società partecipanti alla fusione, applichi già un regime di partecipazione dei lavoratori oppure, quantomeno, abbia avuto, nei sei mesi precedenti la pubblicazione del progetto di trasformazione, fusione o scissione, un numero medio di lavoratori pari ai quattro quinti della soglia minima richiesta dal diritto interno per l'attivazione della partecipazione dei lavoratori (i.e. secondo la disciplina nazionale istitutiva delle rappresentanze sindacali in azienda).

In caso di mancato accordo sindacale sulle regole di governo della partecipazione dei lavoratori, per le operazioni di trasformazione e scissione si applica il regime di partecipazione applicato dalla Società presso lo Stato di provenienza; nell'ipotesi, di fusione, invece, si applicano le già citate “disposizioni di riferimento” di cui all'all'[All. 1 D.Lgs. 188/2005](#) per le Società Europee in tema di designazione degli organi di vertice e di controllo (artt. 16, 39,50).

Le stesse regole si applicano anche durante i negoziati volti al raggiungimento degli accordi sindacali di cui si è riferito, che se stipulati disciplineranno, in concreto, i contenuti della partecipazione dei lavoratori.

Nel solo caso di fusione, e solo se almeno una delle società partecipanti già applica una qualunque **forma di partecipazione**, gli organi amministrativi delle società partecipanti possono decidere che alla Società italiana esitata dall'operazione si applichino direttamente, senza necessità di passare attraverso la negoziazione sindacale, le più volte citate disposizioni di cui al [D.Lgs. 188/2005](#). (art. 39, c. 2) Se invece vi sono stati negoziati, le suddette disposizioni possono essere applicate se l'accordo lo prevede, o se gli organi amministrativi delle società partecipanti ne accettano comunque l'applicazione, oppure, se una o più delle società partecipanti applicava prima della fusione forme di partecipazione che interessassero, nell'insieme, almeno un terzo del numero complessivo dei lavoratori di tutte le società partecipanti, ovvero ed infine, se le forme di partecipazione preesistenti alla fusione interessassero meno della suddetta soglia numerica complessiva, purché però l'applicazione delle disposizioni del [D.Lgs. 188/2005](#) sia decisa dalla Delegazione speciale di negoziazione (art. 39, 4° comma).

Resta priva di forme di partecipazione dei lavoratori, purtroppo, l'ipotesi in cui l'operazione transfrontaliera interessi società che non ne abbiano già alcuna o non abbiano avuto, nei sei mesi precedenti l'operazione, i **requisiti occupazionali minimi** richiesti dal [D.Lgs. 19/2023](#). L'ordinamento giuridico europeo non pone, infatti, un obbligo generale ed assoluto in tema di partecipazione dei lavoratori alla gestione sociale dell'impresa, pur rappresentando le Direttive in tema un fortissimo auspicio in tal senso, ma - come è nella natura stessa di un ordinamento latu senso sovranazionale - lo destina alle sole situazioni che ritiene socialmente rilevanti perché ritenute tali dalle discipline legali degli Stati membri.

Permessi 104: sì al licenziamento per utilizzo estraneo all'assistenza

[Cass. ord. 13 marzo 2023 n. 7301](#)
[art. 33 L. 104/92](#)

La Cassazione, con ordinanza 13 marzo 2023 n. 7301, conferma come legittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore che si avvale dei permessi 104 per finalità estranee ai motivi assistenziali, integrando la sua condotta un abuso di diritto e una lesione della buona fede.

La Corte d'appello territorialmente competente, confermando la decisione del Tribunale, dichiarava legittimo il licenziamento per giusta causa inflitto ad una lavoratrice per avere usufruito di permessi ai sensi dell'[art. 33 L. 104/92](#) per finalità estranee ai motivi assistenziali.

Nello specifico la Corte d'appello accertava che la lavoratrice nei giorni in cui aveva usufruito dei permessi 104 non si trovava a Napoli ad assistere il padre bensì a Latina o a Bruxelles così come era risultato dalle indagini di polizia giudiziaria condotte nell'ambito del procedimento penale per il reato di truffa avviato nei suoi confronti.

Ad avviso della Corte:

- la condotta della lavoratrice aveva integrato gli estremi di un grave inadempimento degli obblighi contrattuali e, prima ancora, delle regole del vivere civile;
- il licenziamento costituiva una misura proporzionata alla gravità e alla volontarietà della condotta dalla stessa assunta.

La lavoratrice soccombente decideva di ricorrere in cassazione avverso la decisione dei giudici di merito.

La normativa di riferimento

Per quanto di precipuo interesse, l'[art. 33, c. 3, L. 104/92](#) dispone che **il dipendente ha il diritto di fruire di tre giorni di permesso mensile** retribuito coperto da **contribuzione figurativa**, anche in maniera continuativa, per **assistere una persona con disabilità** in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale lo stesso sia coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado.

In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, o qualora essi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano

compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità.

I permessi sono retribuiti in via anticipata dal datore di lavoro, il quale viene poi sollevato dall'Ente previdenziale del relativo onere anche ai fini contributivi.

La decisione della Corte di Cassazione

La Corte di Cassazione, condividendo la posizione della Corte d'appello, ha sottolineato la gravità della condotta assunta dalla lavoratrice che ha ingiustamente privato il datore di lavoro della propria prestazione per finalità diverse dal diritto all'assistenza al familiare disabile.

Ad avviso della Corte di Cassazione, tale condotta implica un **disvalore sociale rispetto all'importanza dei beni** sottostanti al riconoscimento del diritto ai permessi ai sensi dell'[art. 33, c. 3, L. 104/92](#), con la conseguenza che l'infrazione commessa non può rientrare nell'alveo delle sanzioni conservative.

A conferma della sua tesi, la Corte di Cassazione richiama un precedente orientamento secondo cui il **comportamento del lavoratore che si avvale dei permessi** in questione **non per assistere un disabile ma per svolgere un'altra attività integra gli estremi dell'abuso di diritto**. Ciò in quanto, la **condotta** assunta:

- si palesa nei confronti del datore di lavoro come **lesiva della buona fede**, privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente;
- integra, nei confronti dell'Ente di previdenza erogatore del trattamento economico, **una indebita percezione dell'indennità** ed uno **sviamento dell'intervento assistenziale** (cfr. [Cass. 9217/2016](#); [Cass. 4984/2014](#)).

A ciò aggiungasi che il lavoratore che ne usufruisce, anche solo in parte, al fine di soddisfare **proprie esigenze personali** “scarica” il costo di tali esigenze sull'intera collettività, costringendo, peraltro, **il datore di lavoro** “*ad organizzare ad ogni permesso diversamente il lavoro in azienda ed i propri compagni di lavoro che lo devono sostituire , ad una maggiore penosità della prestazione lavorativa*” (cfr. [Cass. 8784/2015](#)).

In considerazione di tutto quanto sopra esposto, una simile condotta non può che compromettere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, ledendo il principio di buona fede che deve caratterizzare l'esecuzione del rapporto di lavoro, ritenendo così legittimo il licenziamento per giusta causa inflitto.

La Corte di Cassazione ha, pertanto, deciso per il rigetto del ricorso presentato dalla lavoratrice, condannandola alla refusione delle spese di giudizio.

Cordiali saluti,

Studio Tiberio Lavoro e Consulenza