



# LAVORO Euroconference

Edizione di mercoledì 22 gennaio 2025

## NEWS DEL GIORNO

[Bonus assunzioni con maxideduzione: i chiarimenti dell'Agazia delle entrate](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Vidimazione dei registri dei volontari relativi alle sedi secondarie di un Ente del Terzo Settore](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Disabilità e invalidità: semplificate le modalità per l'accertamento](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Certificato medico di malattia: contestazione della diagnosi](#)  
di Redazione

## SPECIALI DELLA SETTIMANA

[Fringe benefit: le regole di quantificazione](#)  
di Stefano Rossetti

## EDITORIALI

[Prefazione al volume "Il potere disciplinare del datore di lavoro privato"](#)  
di Redazione

## ***Bonus assunzioni con maxideduzione: i chiarimenti dell'Agazia delle entrate***

di **Redazione**

L'Agazia delle entrate, con [circolare n. 1/E del 20 gennaio 2025](#), ha offerto indicazioni in seguito alla proroga della misura di favore per i contribuenti titolari di reddito d'impresa e di lavoro autonomo che assumono a tempo indeterminato. Il beneficio fiscale, introdotto dal D.Lgs. 216/2023 ed esteso al 2027 dalla Legge di Bilancio 2025, consente di incrementare il costo ammesso in deduzione per assunzioni di dipendenti a tempo indeterminato: la maggiorazione è pari al 20% e aumenta di un ulteriore 10% in caso di assunzione di persone meritevoli di maggior tutela, come ad esempio le persone con disabilità, le donne con almeno 2 figli minorenni, le donne vittime di violenza inserite nei percorsi di protezione e i giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile.

L'Agazia ricorda i presupposti soggettivi dell'incentivo, le regole per determinare l'incremento occupazionale e l'ammontare della maggiore deduzione spettante e illustra anche alcuni casi particolari.

Il beneficio è rivolto ai titolari di reddito d'impresa e agli esercenti arti e professioni, anche in forma associata, a condizione che il reddito sia determinato analiticamente e che l'attività, antecedentemente all'inizio del periodo d'imposta agevolato, sia stata effettivamente avviata da almeno un anno. La maggiorazione spetta solo se, al termine del periodo d'imposta agevolato, l'incremento del numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato è accompagnato dall'incremento del numero complessivo dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato.

Convegno di aggiornamento

**Legge di Bilancio 2025 : adempimenti e ultime novità del periodo**

Scopri di più



## ***Vidimazione dei registri dei volontari relativi alle sedi secondarie di un Ente del Terzo Settore***

di Redazione

Il Ministero del lavoro, con [nota n. 809 del 20 gennaio 2025](#), ha precisato che per gli Enti del Terzo settore che hanno una pluralità di sedi operative territorialmente distanti è possibile istituire i registri dei volontari relativi alle singole sedi, a condizione che ciò avvenga con modalità tali da garantire l'assolvimento degli obblighi di registrazione e assicurazione dei volontari e la certezza delle scritture. Conseguentemente, gli eventuali registri "di sede" dovranno essere regolarmente vidimati; resterebbero, altrimenti, mere scritture interne prive di qualunque rilevanza verso l'esterno e di qualunque valore probatorio.

**webinar gratuito**  
**CASI d'USO AI della piattaforma**  
**EUROCONFERENCEinPRATICA**  
**3 febbraio alle 11.00 - iscriviti subito >>**



NEWS DEL GIORNO

---

## ***Disabilità e invalidità: semplificate le modalità per l'accertamento***

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio n. 188 del 17 gennaio 2025](#), in seguito alle modifiche sull'accertamento della disabilità e dell'invalidità previdenziale introdotte dalla Legge di Bilancio 2025, ha offerto indicazioni e ha informato che, per le persone con disabilità affette da patologie oncologiche, gli accertamenti di revisione possono essere definiti sugli atti, se la documentazione sanitaria è sufficiente; in caso contrario, gli interessati possono richiedere una visita diretta.

Per le patologie non oncologiche, invece, si continuerà a seguire le procedure già in vigore fino al 31 dicembre 2025.

Corso per dipendenti

# Certificazione CU

Scopri di più



## ***Certificato medico di malattia: contestazione della diagnosi***

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 27 novembre 2024, n. 30551, in tema di licenziamento disciplinare per abuso del periodo di malattia, ha ritenuto che il certificato redatto da un medico convenzionato con un ente previdenziale o con il Ssn per il controllo della sussistenza delle malattie del lavoratore è atto pubblico che fa fede, fino a querela di falso, della provenienza del documento dal pubblico ufficiale che l'ha formato nonché dei fatti che il pubblico ufficiale medesimo attesta aver compiuto o essere avvenuti in sua presenza, mentre tale fede privilegiata non si estende anche ai giudizi valutativi che il sanitario ha in occasione del controllo espresso in ordine allo stato di malattia e all'impossibilità temporanea della prestazione lavorativa, i quali, pur dotati di un elevato grado di attendibilità in ragione della qualifica funzionale e professionale del pubblico ufficiale e dotati, quindi, di una particolare rilevanza sotto il profilo dell'articolo 2729, cod. civ., consentono al giudice di considerare anche elementi probatori di segno contrario acquisiti al processo: ne consegue che dev'essere annullata con rinvio la sentenza d'appello che ha erroneamente asserito che per contestare l'esattezza d'una diagnosi sia necessario per il datore proporre una querela di falso del certificato medico.

Master di specializzazione

**Diritto del lavoro**

Scopri di più



## SPECIALI DELLA SETTIMANA

---

### ***Fringe benefit: le regole di quantificazione***

di **Stefano Rossetti**

I *fringe benefit* rappresentano una retribuzione in natura e sono uno strumento molto utilizzato dai datori di lavoro per incentivare e fidelizzare i dipendenti.

I *fringe benefit*, quali componenti del reddito di lavoro autonomo, devono essere quantificati al fine di poter essere assoggettati a tassazione; di questo si occupano i commi 3 e 4, articolo 51, Tuir.

Dopo aver tratteggiato i lineamenti principali del reddito di lavoro dipendente, analizzeremo le diverse modalità di valorizzazione dei *fringe benefit* aziendali.

#### **Il reddito di lavoro dipendente**

Il reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'articolo 51, comma 1, Tuir, è costituito da tutte le somme e i valori in genere percepiti, a qualunque titolo, in relazione al rapporto di lavoro subordinato.

Questa definizione particolarmente ampia, improntata al principio di omnicomprensività, comporta l'inclusione nel concetto di reddito di lavoro dipendente anche di tutte quelle somme e valori che, seppur prive di sinallagma con la prestazione lavorativa e non erogate direttamente dal datore di lavoro, siano comunque riconducibili a un rapporto di lavoro subordinato (a titolo di esempio, l'indennità sostitutiva delle ferie, l'indennità di malattia e maternità).

Viceversa, sono da considerarsi escluse dal rapporto sinallagmatico le somme erogate dal datore di lavoro al dipendente che riguardano spese, diverse da quelle sostenute per produrre il reddito, di competenza del datore di lavoro, anticipate dal dipendente.

L'Amministrazione finanziaria, in più occasioni (circolare n. 326/1997, risoluzioni n. 178/E/2003 e n. 357/E/2007), ha precisato che:

- non concorrono alla formazione della base imponibile le somme che non costituiscono un arricchimento per il lavoratore (è il caso, ad esempio, degli indennizzi ricevuti a mero titolo di reintegrazione patrimoniale) e che non sono fiscalmente rilevanti, in capo al dipendente, le erogazioni effettuate per un esclusivo interesse del datore di



lavoro;

- il rimborso delle piccole spese ordinarie, ad esempio, quelle sostenute per l'acquisto di beni strumentali di piccolo valore, quali la carta della fotocopiatrice o della stampante, le pile della calcolatrice, etc.;
- le somme erogate per rimborsare i costi dei collegamenti telefonici non sono da assoggettare a tassazione essendo sostenute dal telelavoratore per raggiungere le risorse informatiche dell'azienda messe a disposizione dal datore di lavoro e quindi poter espletare l'attività lavorativa.

Tali somme e valori percepiti dal lavoratore dipendente sono assoggettati a imposizione sulla base del principio di cassa. Per ciò che riguarda l'imputazione del reddito al periodo d'imposta preme sottolineare come il momento del percepimento del reddito non è da ricondurre alla maturazione dello stesso, ma è da individuarsi nel momento in cui il provento esce dalla disponibilità dell'erogante ed entra nel compendio patrimoniale del percipiente (vedasi la circolare n. 326/E/1997 e la sentenza delle Corti di Cassazione n. 24760/2010).

Ai fini dell'individuazione del periodo d'imposta oggetto di assoggettamento a imposizione del reddito di lavoro dipendente occorre tenere conto anche del disposto dell'articolo 51, comma 1, secondo periodo, Tuir che sancisce il principio di "cassa allargato", secondo cui: "si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono".

Sul punto l'Amministrazione finanziaria con circolare n. 101/E/2000 ha chiarito che il principio di cassa allargato: "non concretizza un termine di prescrizione. Pertanto, in relazione a tale data [12 gennaio ndr] non può trovare applicazione la disposizione dettata dall'articolo 2963 del codice civile che proroga di diritto il termine scadente in giorno festivo al giorno seguente non festivo".

### **La tassazione dei *fringe benefit***

Il datore di lavoro può incentivare i lavoratori erogando dei *fringe benefits*, ovvero degli elementi aggiuntivi della retribuzione consistenti in prestazione di servizi o cessioni gratuite di beni.

I *fringe benefits*, dunque, non rappresentano altro che un componente della retribuzione erogati in natura (ad esempio, concessione in uso promiscuo dell'autovettura, di un alloggio o di un telefono cellulare), il quale deve essere assoggettato a tassazione e a contribuzione.

Rappresentando i *fringe benefits* una retribuzione in natura, essi devono essere convertiti in moneta di conto ai fini dell'espletamento degli adempimenti fiscali e contributivi, pertanto il Legislatore ha previsto che:



- in linea generale, i *fringe benefits* devono essere valutati in base al loro valore normale secondo quanto disposto dall'articolo 9, Tuir;
- alcuni *fringe benefits* quali:

- gli autoveicoli concessi in uso ai dipendenti;
  - gli alloggi concessi in uso ai dipendenti;
  - i prestiti concessi dal datore di lavoro ai dipendenti;
  - i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente,
- vengono quantificati secondo regole specifiche.

### Il valore normale

Alcune operazioni (cessioni di beni o prestazioni di servizi) hanno rilevanza fiscale anche se avvenute in assenza di un corrispettivo, pertanto, ai fini della determinazione degli effetti di tale operazione occorre associare loro comunque un valore. Tale valore chiaramente, non essendo espresso mediante un prezzo deve essere determinato in base a criteri oggettivi al fine di evitare distorsioni nella determinazione del reddito imponibile. A questo fine il Legislatore ai commi 3 e 4, articolo 9, Tuir ha fornito la definizione di valore normale. Più precisamente:

- il comma 3, articolo 9, Tuir contiene la regola generale;
- il comma 4, articolo 9, Tuir, invece, prevede le deroghe alla regola generale per alcune fattispecie particolari.

La definizione di valore normale è contenuta nel comma 3, articolo 9, Tuir, il quale stabilisce che: *“per valore normale ... si intende il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso. Per i beni e i servizi soggetti a disciplina dei prezzi si fa riferimento ai provvedimenti in vigore”*.

Dal testo normativo risulta evidente che la determinazione del valore normale dipende da vari fattori:

- il valore normale rappresenta un prezzo mediamente praticato, ovvero un prezzo





ordinariamente praticato sul mercato;

- il valore normale varia in ragione di fattori spaziotemporali e commerciali. Ciò significa che l'indagine di mercato del punto precedente deve essere circoscritta a uno specifico:

– stadio di commercializzazione del prodotto (quindi, la determinazione del valore normale varia in caso di valorizzazione in capo al produttore, al grossista o al dettagliante);

– intervallo temporale;

– luogo geografico.

Se gli elementi spaziotemporali specifici non sono disponibili, l'articolo 9, comma 3, Tuir prevede che possono essere presi in considerazione quelli più prossimi.

I fattori sopra descritti che influenzano il valore normale possono essere desunti, se possibile, dai listini o dalle tariffe del soggetto che ha venduto i beni o fornito i servizi. Pertanto, la transazione deve essere valorizzata in prima battuta secondo il metodo del c.d. “confronto interno”.

Se ciò non dovesse essere possibile in quanto il bene o il servizio da valorizzare non è confrontabile internamente (potrebbe essere il caso di vendite di beni quali pezzi unici), allora la norma impone di fare ricorso alle mercuriali, ai listini delle CCIAA e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso.

Quanto sopra è confermato dalla Corte di Cassazione (sentenza n. 22010/2013), la quale ha affermato che:

– “*ai fini della determinazione del valore normale mediante il metodo del “confronto di prezzo”, occorre dare preferenza al c.d. confronto interno, basato sui listini e le tariffe del soggetto che ha fornito i beni o servizi nel rapporto tra tale soggetto ed un'impresa indipendente*”;

– “*in seconda battuta, l'Amministrazione finanziaria dovrà fare riferimento alle mercuriali e ai listini di riferimento, ovvero alle tariffe professionali, nell'esame delle transazioni comparabili tra imprese indipendenti (c.d. confronto esterno) appartenenti allo stesso mercato, ossia a quello del soggetto fornitore dei beni e dei servizi*”;

– “*infine, e in via del tutto sussidiaria, l'Ufficio potrà fare ricorso al prezzo “mediamente praticato” in condizioni di libera concorrenza per beni o servizi simili*”.

## **Le autovetture concesse in uso ai dipendenti**



L'articolo 51, comma 4, lettera a), Tuir detta le regole di determinazione dei *fringe benefits* legati alla concessione in uso promiscuo dei veicoli aziendali.

La disposizione prevede che l'importo che il lavoratore dipendente deve assoggettare a tassazione è pari a un coefficiente correlato alle emissioni inquinanti del veicolo che moltiplica il costo di utilizzo per una percorrenza media di 15.000 km.

Il coefficiente è pari al:

- 25% per i veicoli con valori di emissione di CO<sub>2</sub> fino a 60 g/km;
- 30% per i veicoli con valori di emissione di CO<sub>2</sub> superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km;
- 50% per i veicoli con valori di emissione di CO<sub>2</sub> superiori a 120 g/km ma non a 190 g/km;
- 60% per i veicoli con valori di emissione di CO<sub>2</sub> superiori a 190 g/km.

Ai fini del calcolo del *fringe benefit* occorre sottolineare che:

- l'importo deve essere ridotto dell'eventuale importo trattenuto al dipendente (circolare n. 1/E/2007);
- il costo chilometrico basato su una percorrenza media annua di 15.000 km deve essere ragguagliato alla durata del periodo di utilizzo del veicolo.

Occorre sottolineare che la disciplina sopra vista risulta applicabile ai veicoli assegnati fino al 31 dicembre 2024, infatti la Legge di Bilancio 2025, prevede per le assegnazioni successive al 1° gennaio 2025, l'applicazione di un coefficiente unico pari al 50% indipendentemente dalle emissioni inquinanti, con le uniche eccezioni in caso di alimentazione elettrica:

- 10% per i veicoli esclusivamente elettrici;
- 20% per i veicoli *plug in*.

### **I fabbricati concessi in uso ai dipendenti**

Ai sensi dell'articolo 51, comma 4, lettera c), Tuir per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume quale *fringe benefit*: “... la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato”.



La norma prevede regole differenti in base all'iscrivibilità o meno dei fabbricati in Catasto.

Il *fringe benefit* relativo alla concessione di beni immobili iscrivibili in Catasto è pari alla differenza tra:

- la rendita catastale dell'immobile aumentata delle spese inerenti al fabbricato non rimaste a carico dell'utilizzatore, quali ad esempio (vedasi circolare n. 326/E/1997):
  - le eventuali utenze pagate dal datore di lavoro invece che dall'utilizzatore del fabbricato (ad esempio, luce, gas, telefono);
  - le spese condominiali;
  - la tassa rifiuti solidi urbani
- quanto corrisposto o trattenuto al dipendente per la fruizione del fabbricato.

Ai fini del calcolo del *fringe benefit* l'Agenzia delle entrate (circolare n. 326/E/1997) ha chiarito che:

- *“il criterio di determinazione in esame si rende applicabile per tutti i fabbricati per i quali sussiste l'obbligo di iscrizione al catasto, cioè per tutte le costruzioni stabilmente ancorate al suolo, a qualunque uso destinate, ad esempio, ad uso abitazione (categoria A) o commerciale e varia (categoria C). Pertanto, questo criterio di determinazione dell'importo da far concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente si renderà applicabile tanto nell'ipotesi in cui il datore di lavoro conceda in uso, comodato o locazione una unità immobiliare ad uso abitazione affinché, appunto, il dipendente vi abiti, quanto nell'ipotesi in cui il datore di lavoro conceda una unità immobiliare ad uso commerciale e vario affinché il dipendente ad esempio, vi custodisca l'autovettura propria o di proprietà dell'azienda, ma concessa in uso promiscuo al dipendente stesso. Analogo criterio dovrà essere utilizzato allorché al dipendente venga consentito o richiesto, ad esempio, di utilizzare una unità immobiliare di categoria diversa dalla A quale abitazione propria, da solo o unitamente ad altri soggetti, ad esempio una soffitta, o una stanza nel retro di un negozio”;*
- *“qualora l'unità immobiliare sia concessa in locazione, uso o comodato, a più dipendenti, l'importo, come sopra determinato, dovrà essere ripartito fra gli utilizzatori in parti uguali o in relazione alle parti di fabbricato a ciascuno assegnate se queste sono differenziate. In modo analogo si dovrà procedere nell'ipotesi in cui al dipendente venga concesso in locazione, uso o comodato una o più stanze in una unità immobiliare”.*

Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso (ad esempio, immobile concesso al portiere di uno stabile o al custode di una azienda), dopo aver determinato l'importo che dovrebbe concorrere a formare il reddito di lavoro dipendente con le modalità sopra precisate, si deve assumere soltanto il 30% di detto importo.



Tale previsione di favore non riguarda le ipotesi in cui al dipendente è fatto soltanto obbligo di dimorare in una determinata località (circolare n. 326/E/1997).

Un criterio diverso è stabilito, invece, per i fabbricati che non devono essere iscritti nel Catasto, ad esempio, i fabbricati situati all'estero, per i quali il valore da far concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente è dato dalla differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto o trattenuto per il godimento del fabbricato; tale criterio si applica, senza alcuna riduzione, anche ai fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso.

Ai fini dell'applicazione degli speciali criteri di determinazione dell'importo da far concorrere a tassazione per i fabbricati concessi in locazione, uso o comodato, previsti nella disposizione in esame, non è richiesto che l'attribuzione degli stessi discenda da un obbligo scaturente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, da accordo o regolamento aziendale (circolare n. 326/E/1997).

### **I prestiti concessi dal datore ai lavoratori dipendenti**

L'articolo 51, comma 4, lettera b), Tuir prevede che il *fringe benefit* tassato in capo al lavoratore dipendente è pari al "... 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi".

La disposizione, dunque, distingue i prestiti a tasso fisso dai prestiti a tasso variabile:

- in relazione ai prestiti a tasso fisso, il *fringe benefit* annuale è pari al 50% della differenza tra gli interessi calcolati in base al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di concessione del prestito, la quale coincide con la data di stipula del contratto (vedasi circolare n. 326/E/1997), e il tasso contrattualmente previsto. In questa ipotesi l'importo del *fringe benefit* rimane costante per tutta la durata del prestito in quanto le variabili che lo determinano sono fisse;
- per quanto attiene ai prestiti a tasso variabile, il *fringe benefit* annuale è pari al 50% della differenza tra gli interessi calcolati in base al tasso ufficiale di riferimento vigente alla scadenza di ciascuna rata e gli interessi calcolati secondo il tasso contrattuale. In questa ipotesi il calcolo è più complesso, in quanto i dati che determinano il *fringe benefit* sono variabili.

Quanto sopra non si applica in relazione:

- ai prestiti concessi prima del 1° gennaio 1997. A tali prestiti si applica il criterio del



costo specifico (vedasi circolare n. 326/E/1997);

- ai prestiti di durata inferiore a 12 mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, a dipendenti in cassa integrazione guadagni o in contratto di solidarietà, a dipendenti vittime dell'usura o di richieste estorsive.

Ad avviso dell'Amministrazione finanziaria (circolare n. 326/E/1997):

- la disposizione si applica a tutte le forme di finanziamento comunque erogate dal datore di lavoro, indipendentemente dalla loro durata e dalla valuta utilizzata;
- la norma si applica ai finanziamenti concessi da terzi con i quali il datore di lavoro abbia stipulato accordi o convenzioni, anche in assenza di oneri specifici da parte di quest'ultimo. Pertanto, e a titolo meramente esemplificativo, rientrano nell'ambito di questa previsione, i prestiti concessi sotto forma di scoperto di conto corrente, di mutuo ipotecario e di cessione dello stipendio, mentre ne restano esclusi le dilazioni di pagamento previste per beni ceduti o servizi prestati dal datore di lavoro;
- per i prestiti in valuta estera, occorre mettere a confronto gli interessi calcolati al tasso di riferimento e quelli calcolati al tasso di interesse effettivamente praticato, effettuando la conversione in euro sulla base del rapporto di cambio vigente alla data di scadenza delle singole rate del prestito;
- in caso di prestiti a tasso variabile (caratterizzati da una variazione del tasso di interesse iniziale) il prelievo alla fonte deve essere effettuato, alle scadenze delle singole rate di ammortamento del prestito, tenendo conto anche delle variazioni subite dal tasso di interesse iniziale;
- in caso di prestito concesso a tasso zero, il calcolo dell'importo da assoggettare a tassazione deve essere effettuato alle scadenze delle singole rate di ammortamento della quota capitale;
- nei casi di restituzione del capitale in un'unica soluzione oltre il periodo d'imposta, l'importo maturato va comunque assoggettato a tassazione in sede di conguaglio di fine anno.

Si rammenta che a oggi il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principale (*ex Tur*) è stato fissato dalla Banca centrale Europea nella misura del 3,15%. Ciò avvenuto con la seduta del Consiglio direttivo del 14 settembre 2023.

### **Servizi di trasporto ferroviario**

Ai sensi dell'articolo 51, comma 4, lettera *c-bis*), Tuir per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente quale *fringe benefit* si assume l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal conto nazionale dei trasporti e stabilito con Decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale di 2.600 chilometri al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente.



Sul punto l'Amministrazione finanziaria (circolare n. 15/E/2008) ha chiarito che:

- il tenore della disposizione, che fa riferimento ai “*servizi di trasporto ferroviario prestati gratuitamente*” porta a ritenere che siano soggettivamente interessati dalla stessa solo i dipendenti delle società o enti che gestiscono i servizi di trasporto ferroviario;
- la norma si riferisce principalmente alle carte di circolazione gratuite rilasciate dalle aziende ferroviarie ai dipendenti delle relative aziende e ai loro familiari.

Si segnala che l'articolo è tratto da “[La circolare tributaria](#)”.

The banner features the 'eC' logo on the left, followed by the text 'LavoroPratico'. To the right, there are two white boxes containing the text: 'La piattaforma editoriale integrata con l'AI' and 'per lo Studio del Consulente del Lavoro'. At the bottom right of the banner, there is a call to action 'scopri di più >'.

## ***Prefazione al volume "Il potere disciplinare del datore di lavoro privato"***

di **Redazione**

Il potere disciplinare del datore di lavoro colpisce e previene i comportamenti adottati dai lavoratori contrari ai doveri di diligenza e fedeltà. Tale potere, però, dev'essere esercitato nei limiti della legalità e nel rispetto della contrattazione collettiva.

Il volume "[Il potere disciplinare del datore di lavoro privato](#)" di **Marco Tuscano**, edito da **Euroconference**, con taglio pratico e operativo, analizza i vari passaggi concernenti l'esercizio del potere disciplinare, fornendo anche utili strumenti pratici (tra cui schede riepilogative, bozze e facsimile).

Per meglio comprendere i contenuti di questa preziosa opera, disponibile **sia nel formato ebook sia nel formato cartaceo**, pubblichiamo la **prefazione**, a cura del **Prof. Luca Passanante**, professore di diritto processuale civile nell'Università degli Studi di Brescia.

*"Con piacere ho accettato l'invito a scrivere una breve prefazione a questo prezioso libro, dal taglio prevalentemente pratico, ma con sicuri agganci alla teoria e alla disciplina positiva, con il quale il dott. Marco Tuscano mette a disposizione dei lettori una notevole quantità di informazioni, ragionate e ordinate con intelligenza e perspicacia, al fine di fornire strumenti indispensabili per un esercizio prudente e consapevole del potere disciplinare.*

*Quest'ultimo, espressione qualificata del più ampio potere di supremazia del datore di lavoro sul lavoratore, deve spiegarsi secondo un procedimento predeterminato e nel rispetto di regole ben definite. Sono – queste – garanzie volte ad impedire che il potere datoriale si traduca in arbitrio o in prevaricazione, comprimendo ben oltre i limiti del consentito i margini di libertà e talvolta la stessa dignità del lavoratore.*

*Per converso, i vincoli di forma e di contenuto, nonché, più in generale, le garanzie che circondano l'esercizio del potere disciplinare possono, ove non rispettati, tradursi in vere e proprie trappole per il datore di lavoro, il quale, ove irroggi maldestramente le sanzioni, può ben trovarsi convenuto in un giudizio da cui rischia di uscire soccombente.*

*In definitiva, un uso avventato e non accurato del potere disciplinare può porre il datore di lavoro in una condizione altamente indesiderata almeno sotto un duplice profilo: uno interno, ossia limitato ai rapporti con il singolo lavoratore, ed uno esterno, in grado di interessare e coinvolgere anche altri lavoratori. Per un verso può accadere, infatti, che il lavoratore, impugnando una sanzione male*



*irrogata riesca a liberarsene, ottenendo altresì la condanna del datore alla rifusione delle spese di lite; per altro verso il diffondersi della notizia dell'annullamento o della declaratoria di nullità della sanzione comminata e della condanna del datore al pagamento delle spese processuali al lavoratore sanzionato può seriamente compromettere l'immagine e l'autorevolezza del datore di lavoro, anche di fronte agli altri lavoratori, determinando una perdita di credibilità dell'imprenditore presso i propri dipendenti. In altri termini, punizioni esemplari, se frutto di un cattivo uso del potere disciplinare da parte del datore, possono ritorcersi contro quest'ultimo.*

*Per queste ragioni, il datore di lavoro e talvolta anche il consulente che lo assiste possono essere indotti ad un certo scetticismo verso l'esercizio del potere disciplinare, proprio per il timore di sbagliare: eventuali errori commessi anche solo nel rispetto del procedimento possono, infatti, rivelarsi fatali e compromettere, ben oltre la singola vicenda, la stessa reputazione del datore.*

*Sicché, l'ottimo volume che qui si presenta, rivolto in primis ai soggetti che hanno il non facile compito di gestire nella concretezza del quotidiano i rapporti con il personale dipendente, rappresenta uno strumento senz'altro efficace al fine di guidare i datori di lavoro, i responsabili del personale e gli stessi professionisti nell'esercizio del potere disciplinare. Ma esso può anche costituire strumento assai utile al lavoratore o a chi lo assiste per verificare che il potere disciplinare sia stato esercitato nel rispetto delle regole imposte dalla legge, così come interpretata e integrata dalla giurisprudenza, e dalla contrattazione collettiva.*

*Nell'opera l'Autore, dopo essersi dedicato ad un inquadramento teorico e normativo del tema, con l'opportuna sottolineatura della spiccata rilevanza della fonte giurisprudenziale, offre al lettore una serie di utili e puntuali informazioni, destinate a condurre l'operatore o il professionista nell'esercizio del potere disciplinare attraverso il rispetto delle regole procedurali, che ne costituiscono, come si è detto, un corollario di garanzia indispensabile.*

*Lungi dal limitarsi a considerazioni di carattere meramente astratto, il volume si diffonde, infatti, opportunamente su indicazioni e accorgimenti a carattere pratico, che si prestano a tradurre la complessità della disciplina – segnata da un'articolata molteplicità delle fonti – in direttive concrete, agevolmente intelleggibili e compendiate in un testo perspicuo e maneggevole. L'Autore si sofferma anche giustamente a sottolineare il carattere interdisciplinare del fenomeno, mettendo in guardia il lettore dal trascurare regole, che, quale che ne sia la sedes materiae, possono assumere piena rilevanza ai fini del corretto esercizio del potere disciplinare e richiamando, di volta in volta, le varie discipline applicabili, incluse quelle derivanti dai vari Ccnl.*

*Di particolare interesse e utilità risulta anche l'indagine che approfondisce i rapporti, non sempre di immediata evidenza e talvolta equivocati, tra procedimento disciplinare e processo penale, offrendo, anche in tal caso, uno strumento utile a far chiarezza su uno degli aspetti più delicati dell'intera materia.*

*In definitiva la parte centrale del volume copre, con accuratezza e attenzione, tutti i passaggi procedurali che vanno dagli aspetti informativi, alle indagini, alla contestazione, fino alle modalità di irrogazione delle diverse sanzioni disciplinari al lavoratore.*



*Nella terza ed ultima parte l'Autore opportunamente sposta l'attenzione su quegli aspetti che attengono all'impugnazione delle sanzioni in sede stragiudiziale ed in sede giudiziale. Si tratta di un aspetto particolarmente complesso e delicato, sovente trascurato soprattutto da chi, titolare del potere disciplinare, lo esercita senza piena contezza delle conseguenze che ne possono scaturire.*

*Gli strumenti a disposizione del lavoratore che invoca la tutela a fronte di un esercizio irrituale del potere disciplinare sono diversi: non solo, infatti, è possibile adire la giurisdizione, ma possono essere anche utilmente intraprese procedure di conciliazione o di arbitrato. Ma l'epilogo ultimo della sanzione disciplinare mal irrogata, tanto più quando si tratta della più grave di esse – il licenziamento –, è destinato ad essere con ogni probabilità il processo, con tutte le conseguenze e le incertezze che esso comporta. Sicché la gestione del contenzioso giudiziale sarà destinata ad essere tanto più efficace per il datore, quanto più questi si sia attenuto scrupolosamente alle regole che governano, a garanzia del lavoratore, l'esercizio del potere disciplinare.*

*Non essendo il caso di trattarsi ulteriormente sui contenuti del volume, che – per così dire – “parla” da sé, non resta che raccomandarne lo studio o la consultazione al lettore che intenda operare nel settore del potere disciplinare del datore di lavoro con gli strumenti e le informazioni indispensabili per conoscerne limiti, pericoli e potenzialità”.*



Libri ed eBook

**Il potere disciplinare del datore di lavoro privato**

nuova uscita!

scopri di più >

