



**Spett.le
C l i e n t e
Sua Sede**

Circolare n. 4 del 03 settembre 2024

OGGETTO: aggiornamento normativo e promemoria.

Nuovo regime sanzionatorio INPS – compliance previdenziale:

Rif. art. 30 del D.L. n°19/2024 conv. della Legge n°56/2024 – modifiche all'art.116 della Legge n°388/2000.

Obiettivo: promuovere il ravvedimento spontaneo in caso di omissione contributiva con abbattimento delle sanzioni.

Decorrenza: 01 settembre 2024.

Disposizione generale (omissione contributiva):

il mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, comporta l'irrogazione di una sanzione civile, 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 omesso.

Novità:

Se il pagamento dei contributi o premi è effettuato entro 120 giorni, in unica soluzione, spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, la maggiorazione non trova applicazione.

Specifiche:

L'attuale tasso ufficiale di riferimento (Tur) è pari al 4,25% e la formula standard per il calcolo è la seguente:

$$\boxed{\text{importo omesso} \times (\text{Tur} + 5,5) \times \text{giorni di ritardo} / 36.500}$$

Disposizione generale (evasione contributiva):

la fattispecie è "evasione contributiva" quando l'omissione è conseguente a registrazioni, denunce o dichiarazioni obbligatorie omesse o non conformi al vero, poste in essere con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi mediante l'occultamento di rapporti di lavoro in essere, retribuzioni erogate o redditi prodotti, ovvero di fatti o notizie rilevanti per la determinazione dell'obbligo contributivo.

Importante: questa fattispecie rileva anche nei casi di scorretta indicazione sul cedolino di voci soggette a contributi ma definite altrimenti, ad esempio: utilizzo di voci di rimborso spese per trasferte non effettuate o non documentabili, pagamento di ore di lavoro straordinarie con voci esenti (rimborsi, buoni pasto e simili).

Per questa fattispecie la sanzione civile sarà pari 30% di quanto omesso, in ragione d'anno e con limite massimo pari al 60% dell'importo dei contributi o premi evasi.

Novità:

in caso di denuncia spontanea entro 12 mesi dal termine per il pagamento dei contributi, si potrà beneficiare dei seguenti abbattimenti:

- * versamento entro 30 giorni dalla denuncia = sanzione pari al Tur + maggiorazione pari al 5,5%
- * versamento entro 90 giorni dalla denuncia = sanzione pari al Tur + maggiorazione pari al 7,5%

Con limite massimo della sanzione civile pari al 40% dei contributi evasi, con possibilità di beneficiare del pagamento rateale.

In sintesi: con il nuovo sistema sanzionatorio, nel caso in cui si omettesse il versamento entro 30 giorni dalla denuncia spontanea, si potrà comunque beneficiare dell'abbattimento della maggiorazione al 7,5% + Tur regolarizzando la posizione contributiva entro 90 giorni.

È poi previsto l'abbattimento del 50% della sanzione civile in caso di pagamento integrale, entro 30 giorni dalla contestazione, in caso di omissione o evasione contributiva rilevata d'ufficio dall'INPS oppure in sede di verifica ispettiva.

Appalto o distacco illecito, ovvero somministrazione irregolare e distacco illecito:

rif. modifiche all'art.18 del D.Lgs. n°276/2003.

Il Decreto introduce nuovamente sanzioni penali per gli illeciti riferibili alle seguenti fattispecie: somministrazione abusiva e utilizzazione illecita di manodopera (appalto non genuino, distacco illecito), appalto e distacco di personale privi dei requisiti di legge (rispettivamente, ex. art.29 c.1 ed ex. art.30 c.1 D.Lgs. n°276/2003), somministrazione di lavoro fraudolenta, effettuata con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, oltre alle attività riconducibili all'intermediazione, ricerca e selezione di personale senza autorizzazioni.

Invitiamo le aziende a prestare la massima attenzione nell'avviare contratti di appalto, o comunque qualsiasi accordo o convenzione che preveda l'affidamento di lavori o lavorazioni, commesse, ordinativi etc. a terzi – si tratta di forme contrattuali, ancorché non formalizzati, con preoccupanti criticità, anche per i suoi risvolti penali e per il regime di solidarietà retributiva e contributiva fra committente ed appaltatore (ed eventuale subappaltatore) che ne deriva – il nostro studio potrà aiutarvi nella valutazione di queste tipologie contrattuali.

Decreto “Coesione” D.L. n°60/2024, precisazioni e altri incentivi per l'assunzione di personale – sintesi:

Di seguito una breve sintesi delle agevolazioni fruibili per le nuove assunzioni, limitatamente alle sedi operative aziendali non rientrati in aree ZES (mezzogiorno d'Italia):

A

Incentivi all'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica (articolo 21, D.L. 60/2024) – destinati a imprenditori Under 35 che avviano sul territorio nazionale, a decorrere dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025,

un'attività imprenditoriale operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica.

L'agevolazione consiste nell'abbattimento dei contributi a carico dell'azienda per 36 mesi nel limite mensile di €.800,00- per l'assunzione di lavoratori Under 35 disoccupati.

Per l'applicazione di questa agevolazione sarà emesso un apposito Decreto ministeriale che ne permetterà l'applicazione.

B

Valido per le assunzioni intercorse dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025.

Bonus giovani, ex. art. 22 della Legge n°95/2024 – fruibile per l'assunzione di soggetti Under 35 che non hanno mai avuto in precedenza un rapporto di lavoro con contratto a tempo indeterminato.

La misura si applica anche in caso di precedente assunzione con contratto di apprendistato a cui non ha avuto seguito un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'assunzione agevolata dovrà riguardare contratti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero trasformazioni di contratto a termine in contratti di lavoro a tempo indeterminato, e consiste nell'abbattimento dei contributi a carico dell'azienda per 24 mesi e nel limite mensile di €.500,00.

C

Bonus donne, ex. art.23 della Legge n°95/2024 – fruibile per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da non meno di 24 mesi e residenti nel Centro e Nord Italia e donne occupate in settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo/donna pari o superiore al 25%.

Potranno essere agevolate le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato occorse nel periodo 1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025, ma l'assunzione non potrà riguardare né apprendisti né dirigenti.

L'agevolazione consiste nell'abbattimento dei contributi a carico dell'azienda per 24 mesi e nel limite mensile di €.500,00.

Lavoratori irregolari – incremento Maxisanzione:

Rif. D.L. n°19/2024 – art.29 c.3

Disposizione generale: accertato impiego di lavoratori subordinati senza la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (UniLav)

Novità: le sanzioni previste sono quantificate secondo i seguenti di impiego temporale di lavoratori irregolari:

- da €.1.950,00- a €.11.700,00- per ciascun lavoratore e fino a 30 giorni di lavoro;
- da €.3.900,00- a €.23.400,00- per ciascun lavoratore, e fino a 60 giorni di lavoro;
- da €.7.800,00- a €.46.800,00- per ciascun lavoratore irregolare impiegato per oltre 60 giorni.

Come già previsto da precedenti disposizioni, gli importi appena indicati saranno ulteriormente incrementati del 20% nell'ipotesi in cui il lavoratore impiegato sia un cittadino extracomunitario irregolarmente soggiornante sul territorio nazionale, e del 60% in caso di recidiva: se nei tre anni precedenti il soggetto verificato, azienda o impresa individuale, sia stato destinatario di sanzioni amministrative per i medesimi illeciti con accertamento definitivo (rif. ordinanza ingiunzione non opposta).

N.B. per l'impiego di lavoratori extracomunitari irregolarmente soggiornanti è pure prevista una sanzione penale.

Si rammenta poi che, in caso di impiego di lavoratori irregolari, sono previste le sanzioni penali relative alla gestione della sicurezza sul lavoro e prevenzioni degli infortuni, ed in specifico, visita medica preventiva, obblighi informativi per i dipendenti in materia di sicurezza e formazione – si tratta di un gravame non soltanto pecuniario, ma incidente anche su istituti normativi concorrenti, oltre agli effetti pregiudizievoli all'immagine e alla reputazione dell'azienda.

PATENTE A CREDITI PER LAVORI IN CANTIERE: OBBLIGATORIA DAL 01 OTTOBRE 2024

Rif. D.L. n°19/2024 - art.29 c.19. conv. Legge n°56/2024 – modifiche al D.lgs. n°81/2008

Con decorrenza primo ottobre 2024, sono tenuti al possesso della patente a crediti tutte le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a) del D.Lgs n°81/2008, ad esclusione di coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale. La disposizione obbliga anche le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti in altro Stato membro dell'Unione europea o in uno Stato non appartenente all'Unione europea.

I cantieri interessati e definiti dalla normativa appena richiamata sono quelli in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro.

Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.

La patente è rilasciata in formato digitale dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro ed è subordinata al possesso dei seguenti requisiti:

- a) iscrizione alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura;
- b) adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi previsti dal D.Lgs n°81/2008;
- c) possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC) in corso di validità;
- d) possesso del documento di valutazione dei rischi;
- e) possesso della certificazione di regolarità fiscale, di cui all'articolo 17-bis, commi 5 e 6, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, nei casi previsti dalla normativa vigente;
- f) avvenuta designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, nei casi previsti dalla normativa vigente.

Il possesso di tutti i requisiti è autocertificato o dichiarato tramite atto di notorietà infatti, stando alle minime istruzioni finora disponibili, alla richiesta non dovrebbe essere accompagnata da alcun allegato.

Attenzione: la norma prevede la revoca della patente in caso di dichiarazione non veritiera sulla sussistenza di uno o più requisiti autocertificati e in tal caso si potrà avviare una nuova procedura di richiesta dopo 12 mesi.

Nelle more del rilascio della patente è comunque consentito lo svolgimento delle attività di cantiere, salva diversa comunicazione notificata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Ricordiamo che il certificazione di regolarità fiscale, introdotto con D.L. 124/2019, riguarda gli appalti e i subappalti relativi a una o più opere (o uno o più servizi) di importo complessivo annuo superiore a € 200.000,00- e caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera.

La norma prevede l'obbligo:

- *per il committente di richiedere all'impresa appaltatrice o affidataria e alle imprese subappaltatrici copia delle deleghe di pagamento relative al versamento delle ritenute trattenute dall'impresa appaltatrice ai lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio*
- *per l'impresa appaltatrice o affidataria e le imprese subappaltatrici di trasmettere al committente (per le imprese subappaltatrici, anche all'impresa appaltatrice), entro i cinque giorni lavorativi successivi alla scadenza del versamento delle ritenute*
 - *i modelli F24 relativi al versamento delle ritenute;*
 - *un elenco di tutti i lavoratori, identificati tramite codice fiscale, impiegati nel mese precedente direttamente nell'esecuzione di opere o servizi affidati dal committente, con il dettaglio delle ore di lavoro, dell'ammontare della retribuzione corrisposta e il dettaglio delle ritenute fiscali eseguite nel mese precedente nei confronti di ciascun lavoratore.*

In alternativa, le imprese appaltatrici o affidatarie o subappaltatrici possono comunicare al committente, allegando il relativo certificato fornito dall'Agenzia delle Entrate, la sussistenza, nell'ultimo giorno del mese precedente a quello della scadenza prevista per il versamento delle ritenute, dei seguenti requisiti:

- *essere in attività da almeno tre anni e in regola con gli obblighi dichiarativi*
- *aver eseguito, nel corso dei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate nell'ultimo triennio, complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o dei compensi risultanti dalle dichiarazioni medesime*
- *non avere iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi o avvisi di addebito affidati agli agenti della riscossione relativi alle imposte sui redditi, all'imposta regionale sulle attività produttive, alle ritenute e ai contributi previdenziali per importi superiori ad euro 50.000,00 per i quali i termini di pagamento siano scaduti e siano ancora dovuti pagamenti o non avere provvedimenti di sospensione.*

È comunque necessario attendere le istruzioni da parte del Ministero o dell'I.N.L. riguardo la necessità di ottenere il DURF, dato che si tratta di uno strumento normativo destinato ad altre tutele e altre garanzie di pubblica fede.

Regole di funzionamento:

la patente è dotata di un punteggio iniziale di trenta crediti e consente ai soggetti possessori, imprese e lavoratori autonomi, di operare nei cantieri temporanei o mobili finché si avrà una dotazione pari o superiore a quindici crediti.

Il punteggio della patente subisce le decurtazioni correlate alle risultanze dei provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti delle imprese o dei lavoratori autonomi, nei casi e nelle misure indicati così come specificati in un apposito allegato alla norma, e che parimenti troverete allegato a questa circolare.

La medesima norma stabilisce comunque un limite massimo alla decurtazione dei crediti, infatti, se nell'ambito del medesimo accertamento ispettivo sono contestate più violazioni tra quelle indicate nell'allegato, i crediti sono decurtati in misura non eccedente il doppio di quella prevista per la violazione più grave contestata.

N.B. gli atti che incidono sulla decurtazione dei crediti sono tutti i provvedimenti amministrativi e penali definitivi come le ordinanze-ingiunzione e le sentenze “passate in giudicato”, così come indicato dalla norma, ma è un aspetto questo, nient'affatto secondario che ci auguriamo possa essere oggetto di approfondimento da parte del Ministero o dell'ITL.

Eventi, sospensione della patente e decurtazione dei crediti:

per gli eventi più gravi quali: infortuni da cui deriva la morte del lavoratore o l'inabilità permanente, assoluta o parziale, l'Ispettorato nazionale del lavoro può sospendere in via cautelare la patente fino a 12 mesi.

La patente con punteggio inferiore a quindici crediti non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri, ma sarà comunque autorizzato il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso di esecuzione, qualora i lavori eseguiti corrispondono almeno al 30% del valore del contratto.

Ai soggetti che sprovvisti di patente a crediti che svolgano irregolarmente attività lavorativa presso cantieri è prevista una sanzione amministrativa pari al 10 per cento del valore dei lavori e, comunque, non inferiore a €6.000,00 non diffidabile secondo le ordinarie procedure, oltre alla pena accessoria dell'esclusione dalla partecipazione ai lavori soggetti al codice dei contratti pubblici per un periodo di sei mesi.

Medesimo apparato sanzionatorio è previsto per i soggetti che operano presso cantieri con una patente con punteggio inferiore a quindici crediti.

I crediti decurtati potranno essere reintegrati a seguito della frequenza di corsi di formazione, nella misura massima di 5 crediti.

La norma esclude espressamente da questa disciplina le imprese in possesso dell'attestazione di qualificazione SOA, in classifica pari o superiore alla III, di cui all'articolo 100, comma 4, del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo n. 36 del 2023.

Per le altre indicazioni specifiche, soprattutto per la dotazione iniziale dei crediti e le condizioni di fruizione, rimandiamo all'allegato.

Nonostante la scadenza ormai imminente, né il Ministero del Lavoro né l'Ispettorato Nazionale del Lavoro hanno dato altre e più specifiche indicazioni, e attualmente non è nemmeno operativo il sistema di gestione sul portale istituzionale dell'ispettorato – provvederemo comunque ad informarvi di qualsiasi novità, e daremo indicazioni più precise per la corretta gestione di questo nuovo adempimento.

TERZO SETTORE: CONTRIBUTI INPS PER ASSUNZIONI DISABILI UNDER 35:

Rif. messaggio Inps n°2906 del 29 agosto 2024 – art. 28 c.2 del D.L. n°48/2023.

Con il provvedimento emesso dall'INPS, sono state chiarite le modalità di presentazione delle domande per l'ottenimento del contributo a seguito di assunzioni a tempo indeterminato di persone disabili under 35. Le domande di contributo potranno riguardare le assunzioni effettuate nell'arco temporale compreso tra il 1° agosto 2020 ed il 30 settembre 2024.

I contributi sono destinati agli enti del Terzo Settore e alle Onlus, ex. art. 4 del D.Lgs. n°117/2017, ed in particolare: le organizzazioni di volontariato, le associazioni di promozione sociale, le imprese sociali e le cooperative sociali, le fondazioni.

I soggetti richiedenti dovranno comunque essere iscritte al RUNTS (Registro Unico Nazionale del Terzo Settore).

L'importo annuo del contributo è pari a € 12.000,00 (€ 1.000,00 mensili) per ogni assunzione effettuata e sarà quantificato considerando la data di assunzione e il periodo settembre 2024 – il contributo sarà comunque soggetto a parametrizzazione in quanto è previsto uno stanziamento massimo.

PROMEMORIA:

Aliquote IRPEF e trattamento integrativo:

Il D.Lgs. 216/2023 ha definito le disposizioni di attuazione del primo modulo di riforma dell'IRPEF, e per l'anno 2024 ha previsto la rimodulazione degli scaglioni di imposta, e la diminuzione delle detrazioni per oneri dei contribuenti titolari di un reddito oltre 50.000,00 euro.

Così la definizione degli scaglioni per l'anno corrente, che determina in media una riduzione di imposta:

- fino a €28.000,00- euro: 23%;
- oltre a €28.000,00- euro e fino a €50.000,00- euro: 35%;
- oltre €50.000,00- euro: 43%.

In sintesi, per il solo anno 2024 è quindi previsto l'accorpamento dei primi 2 scaglioni di reddito e la conseguente riduzione delle aliquote da 4 a 3, oltre alla riduzione di 2 punti percentuali dell'aliquota applicata ai redditi tra € 15.000,00- ed € 28.000,00- lasciando immutati gli scaglioni successivi.

È poi previsto l'incremento della detrazione prevista dall'art.13 c.1 let.a del Tuir, che, per i lavoratori titolari di redditi fino ad € 15.000,00 è stabilita in € 1.955,00 ottenendo così l'ampliamento della no tax area, corrispondente ai redditi non soggetti a tassazione perché inferiori alla detrazione spettante.

Per i contribuenti beneficiari di un reddito complessivo superiore a € 50.000,00 l'ammontare della detrazione dall'imposta lorda è ridotto di €260,00 per gli oneri la cui detraibilità è fissata nella misura del 19% dal Tuir, con l'esclusione delle spese sanitarie ex. art. 15 c.1 lett. c) del Tuir, ed in particolare: interessi per mutui ipotecari dell'abitazione principale, spese d'istruzione, funebri, per attività sportiva dei figli, locazione studenti fuori sede e premi per l'assicurazione sulla vita ed infortuni.

Questa innovazione ha determinanti effetti anche sulla misura del *Trattamento Integrativo IRPEF*, infatti per l'anno 2024 spetterà nella misura integrale di € 1.200,00 se l'imposta lorda riferita ai soli redditi da lavoro dipendente e assimilati fino a €15.000,00, sarà superiore alla relativa detrazione che, come detto nei precedenti paragrafi, è pari a € 1.955,00 ma diminuita di €75,00 rapportato al periodo di lavoro.

Fringe benefit:

è previsto per il solo anno 2024, in deroga a quanto previsto dall'art.51 c.3 del Tuir, che regola in via ordinaria la cessione di beni e servizi in esenzione d'imposta fino ad €258,23 annui, l'aumento del limite di esenzione fino ad € 1.000,00 e fino ad € 2.000,00 per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli naturali riconosciuti, adottivi e affidati.

Deve comunque trattarsi di figli fiscalmente a carico quindi con un reddito personale non superiore a € 4.000,00 fino al compimento del ventiquattresimo anno di età, mentre per i figli di età superiore il limite reddituale è pari a €2.840,51.

Fra i benefit più comuni soggetti a questo particolare regime d'esenzione rientrano i buoni acquisto e i voucher con esercizi commerciali convenzionati compresi, per il solo anno 2024, le somme rimborsate dall'azienda per il pagamento delle utenze domestiche (servizio idrico integrato, dell'energia elettrica, gas naturale), oltre alle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo per l'acquisto dell'abitazione principale.

La loro funzione nella gestione del personale è eminentemente incentivante o gratificante per i lavoratori dipendenti, e si può considerarli fra gli strumenti ordinari sia per garantire maggiormente un'equità retributiva, sia quale elemento di fidelizzazione e di promozione dell'immagine aziendale – suggeriamo comunque di avanzare la prospettiva e considerare i fringe benefit fra gli strumenti, ordinari di comunicazione aziendale e fase iniziale per l'introduzione di regimi di welfare, fruendo così anche dei più convenienti benefici fiscali e contributivi loro riservati.

N.B. il regime di welfare è universalistico, anche limitato a categorie omogenee di lavoratori, mentre i fringe benefit possono anche essere individuali.

L'aspetto che deve essere considerato con attenzione è il limite d'esenzione (€1.000,00 o € 2.000,00- per l'anno 2024), perché se venisse superato l'intero importo dei benefit concessi sarebbe soggetto a imposte e contributi – i limiti di esenzione infatti non sono franchigie ma limiti assoluti. Un altro aspetto da considerare è il carattere generale di tali limiti, e ciò implica che l'azienda deve considerare anche i fringe benefit erogati anche da altri datori di lavoro nel medesimo anno d'imposta, ovviamente se segnalato dal lavoratore – il caso più comune riguarda i lavoratori assunti in corso d'anno o con contratto part-time.

Nella verifica dei limiti di esenzione devono essere considerati anche quelli derivanti dalla concessione dell'auto aziendale ad uso promiscuo, dell'alloggio e dai prestiti personali – pertanto per i lavoratori che già fruiscono di tali benefit sarà necessario verificare la capienza annuale prima di decidere della concessione di buoni acquisto e simili.

Benefit, welfare e wellness nella gestione del personale sono strumenti efficaci e convenienti, permettono di focalizzare le politiche retributive sulla generalità dei lavoratori semplificando così le trattative individuali, soprattutto in sede di selezione e assunzione, e garantendo una più efficace equità nella comunità di lavoro – questi strumenti concorrono poi a ciò che si potrebbe definire la cultura di un'azienda, che è data sia dalla sua storia ma anche dallo stile con cui la si custodisce e la si testimonia.

In sintesi: i regimi economici e normativi a beneficio dei lavoratori devono essere considerati sistemi di comunicazione, di relazione sociale e promozione dell'immagine e della reputazione aziendale, e solo incidentalmente come elementi di contrattazione o pattuizione economica.

Brevi suggerimenti per la gestione del personale:

- non dare mai feedback negativi in caso di errore da parte del lavoratore, ma relazionarsi individualmente cercando di comprenderne i motivi – cercare di immedesimarsi nel lavoratore e sentire le difficoltà altrui-
- verificare se le comunicazioni ai lavoratori sono chiare e comprensibili – la comunicazione non è uno strumento, efficace o meno, è un sistema-
- verificare la fondatezza delle nostre convinzioni riguardo a ciascun collaboratore e alle performance che ci aspettiamo- le performance non sono entità assolute, valide per tutti e ciò che percepiamo non è mai un dato innocente, dato e giudizio sono entità altamente inaffidabili-
- impiegare positivamente un dato inaffidabile e incerto è ciò che fa la cultura organizzativa dell'azienda-
- cercare di modificare le convinzioni negative dei collaboratori e del management.

IMPORTANTE: vi chiediamo di trasmettere e comunicare allo Studio le richieste per assunzioni, stampe e conteggi, pareri ed ogni altra pratica fosse necessaria, con congruo e ragionevole anticipo così da permetterci di offrirvi un miglior servizio nell'ordinario svolgersi delle procedure di lavoro. Per le procedure d'urgenza o comunque in caso di richieste con riscontro immediato, lo Studio si riserva l'applicazione di una quota aggiuntiva rispetto alle ordinarie competenze.

Vi chiediamo inoltre di attenervi alle scadenze indicate sulle relative circolari afferenti alla richiesta di documentazione per la gestione degli adempimenti periodici (Mod.770 etc.).

Vi siamo grati della comprensione e della collaborazione.

Come promemoria alleghiamo a questa circolare delle slide riassuntive relative alla Legge di Bilancio per l'anno 2024 – Legge n°216/2023, limitatamente a quanto d'interesse per la gestione del personale.

Ci auguriamo che quanto qui comunicato vi possa essere d'aiuto e vi garantiamo ogni e qualsiasi informazione aggiuntiva e approfondimento nel caso occorresse – grati davvero della fiducia e della considerazione che ci avete dimostrato, inviamo i nostri più cari saluti.

STUDIO FRIGERIO
Consulenti del Lavoro Associati