LAVORO | Buoni pasto e ordinanza della Corte di Cassazione n. 25840/2024

scritto da Giuseppe Baselice | Ottobre 30, 2024

L'ordinanza della Corte di Cassazione n. 25840/2024, allegata, in materia di retribuzione durante le ferie – appellandosi ad un consolidato orientamento sia comunitario che interno – ha affermato che, durante il periodo di ferie retribuite, il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione ordinaria, per evitare che lo stesso possa essere "indotto" – a causa, appunto, di una decurtazione di alcune voci dalla propria retribuzione – a non godere delle ferie, con conseguente pregiudizio per la propria salute e sicurezza.

Nel caso concreto affrontato dalla Corte il dipendente rivendicava il mancato pagamento, durante il periodo di ferie, di indennità direttamente connesse al proprio status professionale e dei "ticket-mensa" (cc.dd. *buoni pasto o ticket restaurant*).

Appare evidente che la motivazione della Corte è stata esclusivamente sviluppata con riferimento alle due indennità, aventi natura retributiva.

Quanto ai ticket-mensa, invece, la motivazione non se ne occupa minimamente, se non nel primo punto riepilogativo dei fatti di causa e senza alcuna considerazione di natura giuridica e sostanziale.

La pronuncia conferma un orientamento giurisprudenziale consolidato che, però, si riferisce solo ai soli trattamenti economico-pecuniari, riconosciuti al lavoratore, che abbiano una natura strettamente "retributiva" e, quindi, carattere "corrispettivo" nel senso tecnico-giuridico del termine, non anche voci che abbiano natura assistenziale.

Vengono infatti richiamate pronunce, sia di legittimità che della Corte di Giustizia UE, in base alle quali i trattamenti che devono essere comunque riconosciuti durante il periodo di ferie al lavoratore sono quelli rientranti nella "retribuzione ordinaria", con ciò intendendosi "*qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento con l'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo "status" personale e professionale del lavoratore*".

È senz'altro da escludere che i buoni pasto abbiano natura retributiva e che, quindi, debbano essere corrisposti durante il periodo feriale.

Ciò in base alle seguenti considerazioni.

La *ratio* ispiratrice di tale "istituto", nonché della sua particolare disciplina fisco-previdenziale "di favore", è strettamente legata alla necessità di alleviare il disagio del lavoratore di dover consumare il pasto nell'arco della giornata lavorativa, in qualsiasi modo "organizzata".

Anche la stessa giurisprudenza di legittimità è univoca nell'escludere la natura retributiva dei buoni pasto, trattandosi di un'agevolazione di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale e avente il fine di conciliare le esigenze di servizio con le esigenze quotidiane del lavoratore (*cfr*., *ex multis*, Cass. 21440/2024; Cass. 31137/2019; Cass. 16135/2020; Cass. 14388/2016; Cass. 13841/2015; Cass. 14290/2012).

Il medesimo collegamento tra l'erogazione del buoni pasto e la giornata lavorativa è riscontrabile nella citata disciplina fiscale e previdenziale di favore, che dispone la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente per le prestazioni sostitutive dei servizi di mensa, entro determinati limiti (*cfr*. art. 51, comma 2, lett. c), D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, c.d. TUIR).

Sebbene, negli ultimi anni, tali limiti siano stati modificati

dal legislatore, differenziandoli per tipologia di buono pasto (4 euro per i ticket in formato cartaceo, ed 8 euro per ticket elettronici), non è mutata, invece, la finalità della disciplina di favore.

Come più volte ricordato dall'Agenzia delle Entrate "*La ratio sottesa a tale regime fiscale di favore è ispirata dalla volontà del legislatore di detassare le erogazioni ai dipendenti che si ricollegano alla necessità del datore di lavoro di provvedere alle esigenze alimentari del personale che durante l'orario di lavoro deve consumare il pasto*" (*cfr*. Min. Fin. Circolare n. 326/E del 1997, par. 2.2.3, Risoluzione n. 118/E del 2006, nonché, da ultimo, risposta ad interpello n. 956-2631 del 2020).

Nel merito, i ticket restaurant sono qualificati come "*prestazioni sostitutive del servizio di mensa*", per le quali è previsto per legge un importo massimo giornaliero di non imponibilità, da calcolarsi con riferimento ***"a ciascun giorno lavorativo"***, oltre il quale dette prestazioni concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente (Min. Fin. Circolare n. 326/E del 1997, parag. 2.2.3).

In passato, l'Amministrazione finanziaria, facendo riferimento alla disciplina generale per l'affidamento e gestione dei servizi sostitutivi di mensa (DM 3 marzo1994), riteneva in via restrittiva che i ticket restaurant spettassero, oltre che ai lavoratori ad orario ordinario, solo ai lavoratori a tempo parziale la cui articolazione dell'orario di lavoro prevedesse la pausa pranzo, a prescindere dalle ore giornaliere minime lavorate (Agenzia delle Entrate, risoluzione n. 153/E del 2004).

Successivamente – anche per effetto delle modifiche intervenute nella citata disciplina di affidamento e gestione dei servizi sostitutivi di mensa (cfr. DPCM 18 novembre 2005 e, da ultimo, DM 7 giugno 2017, n. 122) che hanno aperto alla concessione di buoni pasto anche ai lavoratori in part-time,

la cui articolazione dell'orario di lavoro non preveda il diritto alla pausa per il pranzo – l'Agenzia delle Entrate ha riconosciuto anche a tali lavoratori la possibilità di fruire del regime di favore sui buoni pasto percepiti (Cfr. Risoluzione Agenzia entrate n. 118/E del 2006 seguita dalla circolare INPS n. 1/2007).

Tale apertura effettuata ai lavoratori a tempo parziale privi di pausa pranzo non cambia, però, le modalità di calcolo dei buoni pasto spettanti ai lavoratori dipendenti che maturano in relazione alle sole giornate lavorative svolte dal dipendente nei mesi precedenti quello di erogazione (Cfr. Agenzia delle Entrate principio n. 6/2019).

Il riferimento alla "giornata lavorativa" si riscontra nella prassi dell'Agenzia delle Entrate, dove si precisa che il datore di lavoro può scegliere in base alle proprie esigenze organizzative ed all'attività svolta come erogare il pasto ai dipendenti secondo le modalità stabilite dalla norma fiscale (mensa aziendale, ticket restaurant, indennità monetaria sostitutiva), fermo restando che lo stesso dipendente non potrà cumulare tali modalità differenti per la "medesima giornata lavorativa" (cfr. Agenzia delle Entrate circolare n. 326/E del 1997, par. 2.2.3).

Di qui, l'ulteriore conferma della natura prettamente assistenziale del buono pasto, tanto da essere oggetto di una specifica agevolazione fiscale e previdenziale.

L'ordinanza in commento, come ricordato, **non prende minimamente in considerazione la differenza esistente tra le voci retributive, che riconosce al dipendente durante il periodo feriale, e l'erogazione dei buoni pasto.**

Ciò, probabilmente, anche perché, per come si evince dalla motivazione dell'ordinanza, la società ricorrente non sembra aver puntualmente argomentato su questo aspetto.

L'ordinanza in commento **non può costituire un valido**

precedente su cui fondare la pretesa del riconoscimento dei buoni pasto durante il periodo feriale. Resta inteso che tale erogazione nel periodo feriale rimane comunque in facoltà del datore di lavoro, ma tenendo a mente che, in tal caso, verrebbe meno la finalità assistenziale propria dell'"istituto", con la conseguenza che non sarebbe applicabile il regime fisco-previdenziale di favore, strettamente legato alla finalità assistenziale medesima.

Ne consegue che, in tali ipotesi, il valore del buono finirebbe per essere considerato reddito imponibile, a tutti gli effetti fiscali e contributivi, con ricadute "deteriori" non solo per il datore di lavoro, ma anche per lo stesso lavoratore che non fruirebbe della detassazione.

All.to

Sentenza 25840 del 27092024_originale

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

LAVORO | Accordo Stato-Regioni sulla formazione in materia di Salute e Sicurezza

nei luoghi di lavoro – Iter di approvazione – Regime transitorio e riconoscimento dei crediti

scritto da datiweb | Ottobre 30, 2024

Facendo seguito nostra informativa dello scorso 20 giugno, Vi informiamo che il 17 ottobre u.s., con la nota allegata, il Ministero del lavoro ha inviato al Dipartimento per gli affari regionali e le autonomie il documento contenente la bozza di Accordo sulla formazione in materia di sicurezza sul lavoro.

Il 25 ottobre scorso si è tenuta una riunione in sede tecnica, come emerge dal documento allegato, nel corso della quale il testo trasmesso è stato approvato senza modifiche.

Il 7 novembre p.v. è prevista una riunione della Conferenza in sede politica, per la conferma definitiva del testo.

In caso di accordo, il provvedimento sarà pubblicato in Gazzetta Ufficiale ed entrerà in vigore secondo quanto ivi indicato.

Contrariamente a quanto più volte preannunciato dal Ministero del lavoro, quindi, il confronto sul testo deve ritenersi concluso.

Nel rinviare ad una successiva nota di approfondimento, nel momento in cui sarà disponibile il testo definitivo, è opportuno in questa sede richiamare la disciplina del **regime transitorio (Parte VII dell'Accordo, pagine 114 e seguenti)** e del **riconoscimento della formazione pregressa.**

Entrambi questi aspetti, infatti, rilevano per comprendere correttamente sia i tempi di applicazione del nuovo Accordo

sia i soggetti nei confronti dei quali avviare il nuovo percorso formativo.

REGIME TRANSITORIO

1. L'Accordo **entra in vigore**il giorno della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.
2. In fase di **prima applicazione**e comunque **non oltre dodici mesi** dall'entrata in vigore dell'Accordo, possono essere avviati i corsi secondo quanto previsto degli accordi Stato-Regioni oggi vigenti (nonché dell'allegato XIV del d.lgs. n. 81/2008 oggi vigente).
3. **Datori di lavoro**(in considerazione del carattere innovativo dell'obbligo formativo): al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione degli obblighi formativi di cui all'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008, i datori di lavoro sono tenuti a frequentare il corso di formazione di cui alla parte II, punto 3, dell'Accordo in modo che lo stesso venga **concluso entro e non oltre il termine di 24 mesi** dall'entrata in vigore dell'Accordo.

I corsi di formazione per datore di lavoro, già erogati alla data di entrata in vigore dell'Accordo, i cui contenuti siano conformi all'Accordo stesso, sono riconosciuti.

RICONOSCIMENTO DELLA FORMAZIONE PREGRESSA

1. **LAVORATORI, DIRIGENTI E PREPOSTI**
2. **Lavoratori**: sono fatti salvi i percorsi formativi effettuati in vigenza dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 per i quali è riconosciuto credito formativo totale.
3. **Dirigenti:** sono fatti salvi i percorsi formativi effettuati in vigenza dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, per il quali è riconosciuto credito formativo totale.
4. **Preposti:** sono fatti salvi i percorsi formativi

effettuati in vigenza dell’accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, per il quali è riconosciuto credito formativo totale.

In particolare, per il **preposto**, l’obbligo di **aggiornamento**, per il quale il corso di formazione o aggiornamento sia stato erogato da più di 2 anni dalla data di entrata in vigore del presente accordo, dovrà essere ottemperato entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del presente accordo.

1. **DATORE DI LAVORO CHE SVOLGE DIRETTAMENTE I COMPITI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI AI SENSI DELL’ART. 34 DEL D.LGS. N. 81/2008**

Sono fatti salvi i percorsi formativi effettuati in vigenza dell’accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011 n. 223 per i quali sono riconosciuti i crediti formativi alle condizioni indicate nella tabella allegata al documento (pag. 115).

1. **RSPP e ASPP**

Sono fatti salvi i percorsi formativi effettuati in vigenza dell’accordo stato-regioni del 7 luglio 2016 per i moduli A e C, per il quali è riconosciuto credito formativo totale, nonché per il modulo B come riportato nella tabella presente nel testo dell’Accordo (pag. 116).

1. **COORDINATORI PER LA PROGETTAZIONE E PER L’ ESECUZIONE DEI LAVORI (ALLEGATO XIV DLGS 81/08)**

Sono fatti salvi i percorsi formativi effettuati in vigenza allegato XIV Dlgs 81/08 così come modificato dall’Accordo Stato Regione 7 luglio 2016, per il quali è riconosciuto credito formativo totale.

1. **LAVORATORI, DATORI DI LAVORO E LAVORATORI AUTONOMI CHE OPERANO IN AMBIENTI SOSPETTI DI INQUINAMENTO O CONFINATI**

Al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione degli obblighi formativi di cui al DPR 177/2011, il corso di

formazione di cui alla parte II, punto 7, del presente accordo deve essere frequentato in modo che lo stesso venga **concluso entro e non oltre il termine di 12 mesi** dall'entrata in vigore dell'accordo.

I corsi di formazione inerenti ai lavoratori, datori di lavoro e lavoratori autonomi che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati già erogati alla data di entrata in vigore del presente accordo, i cui contenuti siano conformi all'accordo, sono riconosciuti.

Il relativo **aggiornamento** parte dalla data di fine corso riportata nell'attestato.

1. **OPERATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI ATTREZZATURE DI CUI ALL'ARTICOLO 73, COMMA 5, DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81/2008**

Sono fatti salvi i percorsi formativi effettuati in vigenza dell'accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012 per le attrezzature ancorché ricomprese nell' Accordo.

I corsi di formazione di cui alla parte II, punti 8.3.9, 8.3.10, 8.3.11 (macchine agricole raccogli frutta, caricatori per la movimentazione di materiali, carroponti) del presente accordo devono essere frequentati in modo che gli stessi vengano conclusi **entro e non oltre il termine di 12 mesi** dall'entrata in vigore del presente accordo.

I corsi di formazione inerenti agli operatori addetti alla conduzione delle attrezzature di lavoro di cui ai punti 8.3.9, 8.3.10, 8.3.11, già erogati alla data di entrata in vigore del presente accordo, i cui contenuti siano conformi al presente accordo, sono riconosciuti.

1. **FORMAZIONE DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI**

Per la formazione dei lavoratori in caso di somministrazione di lavoro si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 35,

comma 4 del D.Lgs.15 giugno 2015, n. 81.

Quindi, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

All.to

Nota trasmissione Accordo

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

LAVORO | Cassa integrazione in deroga per il settore moda – Decreto Legge n. 160 del 28

ottobre 2024

scritto da datiweb | Ottobre 30, 2024

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 253 del 28 ottobre 2024 è stato pubblicato il Decreto Legge n. 160 recante "*disposizioni urgenti in materia di lavoro, università, ricerca e istruzione per una migliore attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza*".

In particolare l'art. 2 prevede che in deroga agli articoli 4 e 12 del D.Lgs. n. 148/2015, è riconosciuta dall'INPS, per l'anno 2024, ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro, anche artigiani, con forza occupazionale media **fino a 15 addetti nel semestre precedente**, operanti nei settori **tessile**, **abbigliamento** e **calzaturiero**, nonché **conciario**, un'integrazione al reddito, con relativa contribuzione figurativa o correlata, nella misura pari a quella prevista per le integrazioni salariali dall'art. 3 del D.Lgs. n. 148/2015, per un periodo massimo corrispondente al periodo che decorre dall'entrata in vigore del decreto (29 ottobre 2024) fino al 31 dicembre 2024.

Ai fini del riconoscimento dell'integrazione al reddito, il datore di lavoro deve trasmettere all'INPS, esclusivamente in via telematica, la domanda di accesso al trattamento con l'elenco nominativo dei lavoratori interessati, l'indicazione dei periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e la dichiarazione di non poter accedere ad altri trattamenti di integrazione salariale già previsti dalla normativa vigente.

Come ulteriore misura di sostegno si prevede che l'integrazione salariale, ordinariamente erogata dal datore di lavoro al dipendente e poi rimborsata dall'INPS, potrà essere pagata direttamente dall'Istituto previdenziale nel caso in cui esistano serie e documentate difficoltà finanziarie.

Le integrazioni al reddito sono concesse nel limite di spesa di 64,6 milioni di euro per l’anno 2024 e le medesime sono autorizzate dall’INPS nel rispetto del predetto limite di spesa.

Si trasmette in allegato il testo del D.L. n. 160 del 28 ottobre 2024.

All.to

DL n. 160 del 28.10.2024 (GU n. 253 del 28.10.2024)

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

INTERNAZIONALIZZAZIONE | DIFESA COMMERCIALE PASSIVA (azioni di Paesi terzi vs UE/Italia) – CINA: procedimento anti-sussidi prodotti lattiero-caseari (dairy products) –

aggiornamenti

scritto da Monica De Carluccio | Ottobre 30, 2024

Segnaliamo gli aggiornamenti trasmessi dall'Ufficio Difesa Commerciale Passiva del Ministero Affari Esteri (DGUE – Uff. X) in relazione a misure e procedimenti attivati da Paesi terzi nei confronti delle produzioni/esportazioni UE o di singoli Stati membri.

CINA – nel quadro del **procedimento anti-sussidi** avviato dal Ministero del Commercio cinese-MOFCOM sulle esportazioni di **prodotti lattiero-caseari** dall'UE (vd. news del 05.09.2024), le Autorità cinesi hanno concluso **l'esercizio di campionamento**, selezionando tre aziende rappresentative del settore per la partecipazione diretta all'indagine (una italiana, una francese e una belga). Trattandosi di procedimento anti-sussidi, l'indagine del MOFCOM (il cui periodo di riferimento è 1° aprile 2023 – 31 marzo 2024) riguarderà **programmi europei in ambito PAC** nonché specifiche misure statali applicate da alcuni paesi membri dell'UE – in particolare, oltre **all'Italia**, Austria, Belgio, Croazia, Finlandia, Irlanda, Repubblica Ceca, Romania.

Nella procedura è direttamente coinvolto il livello governativo e il nostro Ministero degli Esteri sta coordinando il contributo italiano insieme alle altre Amministrazioni interessate, attraverso la compilazione del questionario dedicato (*"Questionnaire for Government"),* in collaborazione con la Commissione europea.

Le **aziende non campionate** interessate hanno facoltà di partecipare all'indagine compilando l'apposito questionario da trasmettere – entro la scadenza richiesta del 2 dicembre 2024 – alle autorità cinesi come da istruzioni riportate negli allegati (*"Notice of Questionnaire*" e *"Questionnaire for Foreign Exporters or Producers"* in lingua originale e nella traduzione di cortesia resa disponibile dalla Commissione

europea).

20241025 Notice of Questionnaire – CN 20241025 Notice of Questionnaire – EN Questionnaire for Foreign Exporters or Producers – CN Questionnaire for Foreign Exporters or Producers – EN machine translation

Contatti UE di riferimento:

Case handler DG Trade: Miriam Janeckova (*Trade Defence Instruments*) – miriam.janeckova@ec.europa.eu

email – Trade.Defence.Third.Countries@ec.europa.eu; *webpage "Actions against exports from the EU"* – https://tron.trade.ec.europa.eu/investigations/cases

---

SCARICA LA SELEZIONE COMPLETA DEGLI ARTICOLI

scritto da datiweb | Ottobre 30, 2024
selezione articoli_30 ottobre 2024

Domani al via la XXVI edizione della Borsa Mediterranea del Turismo

Archeologico

scritto da datiweb | Ottobre 30, 2024
selezione articoli_30 ottobre 2024 3

Metaversiadi: giocare formandosi

scritto da datiweb | Ottobre 30, 2024
selezione articoli_30 ottobre 2024 7

Ue, dazi sulle elettriche cinesi Audi chiude uno stabilimento

scritto da datiweb | Ottobre 30, 2024
selezione articoli_30 ottobre 2024 14

Stellantis, cinque contratti

di sviluppo congelati dal ministero delle Imprese

scritto da datiweb | Ottobre 30, 2024
selezione articoli_30 ottobre 2024 19

Pmi, Fondirigenti mette sul piatto 1,5 milioni per la digitalizzazione

scritto da datiweb | Ottobre 30, 2024
selezione articoli_30 ottobre 2024 21