

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 95/1949
“PROTEZIONE DEL SALARIO”

ANNO 2024

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione in esame, nel ribadire quanto già comunicato con il precedente rapporto trasmesso dal Governo italiano nel 2016 (allegato 1), si riportano le variazioni intercorse in tale ambito, nonché la risposta alla domanda diretta della Commissione di Esperti. Le citate variazioni si riferiscono agli articoli della Convenzione di seguito indicati.

ARTICOLO 2

In aggiornamento a quanto già comunicato nel precedente rapporto in merito all'istituto del lavoro nell'impresa familiare disciplinato dall'art. 230-*bis* del codice civile, occorre segnalare che una recente pronuncia della Corte Costituzionale (sent. n. 148 del 25/07/2024, allegato 2) ha riconosciuto che la suddetta disciplina trova applicazione anche al convivente di fatto che presti stabilmente la propria attività lavorativa all'interno dell'impresa di cui è titolare il convivente.

ARTICOLO 3

Quanto alle modalità di pagamento, si segnala che l'articolo 1, comma 910, legge 27 dicembre 2017, n. 205, *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020”*, ha disposto che dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro ed i committenti non possono più corrispondere ai lavoratori la retribuzione per mezzo di denaro contante, indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro instaurato. I datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori la retribuzione e/o compenso solo mediante pagamenti con modalità tracciabili, a prescindere dall'ammontare dell'importo versato, anche se si tratta di semplici anticipazioni. Il pagamento, dunque, deve avvenire attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:

- a) bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- b) strumenti di pagamento elettronico;
- c) pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- d) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

Ai sensi del successivo comma 912, l'obbligo si applica ai rapporti di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 del codice civile, indipendentemente dalla durata e dalle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa e ai contratti di lavoro stipulati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci. Restano, invece, espressamente esclusi dall'obbligo, ai sensi del comma 913, i rapporti di lavoro costituiti con le Pubbliche Amministrazioni e il rapporto di lavoro domestico. Devono altresì ritenersi esclusi, in quanto non richiamati espressamente dal comma 912, i compensi derivanti da borse di studio, tirocini e rapporti autonomi di natura occasionale.

Il pagamento in contanti delle retribuzioni è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

Si rileva, infine, che le note prot. n. 4538 del 22 maggio 2018 (allegato 3), prot. n. 5828 del 4 luglio 2018 (allegato 4), prot. n. 9294 del 9 novembre 2018 (allegato 5) e prot. n. 473 del 22 marzo 2021 (allegato 6) l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) hanno fornito le istruzioni sulla nuova modalità di corresponsione della retribuzione e dei compensi in favore dei lavoratori, ponendo particolare attenzione alle modalità di calcolo delle sanzioni in caso di violazione del divieto di pagamento in contanti delle retribuzioni.

ARTICOLO 4

Nel sistema italiano il pagamento delle retribuzioni o salari avviene in modalità pecuniaria. Alla retribuzione possono aggiungersi, come "retribuzione marginale" o "vantaggi indiretti", i *fringe benefits*, vale a dire dei compensi in forma non monetaria, consistenti nella messa a disposizione di beni e/o servizi a favore dei lavoratori (o di qualche lavoratore), senza che ve ne sia l'obbligo in forza di norme di legge.

I *fringe benefits* vanno collocati nel quadro generale delle forme di retribuzione di tipo incentivante, poiché possono essere considerati come strumenti essenziali di valorizzazione della prestazione dei lavoratori e dei collaboratori. La Legge di Bilancio 2024 (Legge n. 213/2023) prevede l'innalzamento della soglia di non imponibilità per l'assegnazione dei cd "*fringe benefit*" da 258,23 euro a 1.000 euro per la generalità dei dipendenti e a 2.000 euro nei confronti dei dipendenti con figli fiscalmente a carico. All'interno della categoria dei "*fringe benefit*" che – nei limiti sopra indicati – non concorrono a formare reddito (e sono, quindi, esenti da tassazione e contribuzione) rientrano:

- il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dal datore di lavoro, ai sensi dell'art. 51, comma 3, terzo periodo, del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi, Decreto del Presidente della Repubblica del 22 dicembre 1986, n. 917 e successive modifiche);
- i *voucher* richiesti dagli aderenti all'iniziativa di *welfare* aziendale (Poste Mondo Welfare);
- le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dal datore di lavoro, anche tramite i sistemi di *welfare*, per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale ovvero per l'affitto della prima casa o per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

ARTICOLO 8 E 9

In merito ai limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge o dai contratti collettivi per le decurtazioni della retribuzione, ci si riporta a quanto già comunicato, confermando che le eventuali decurtazioni sono solo quelle previste dalla legge o dai contratti collettivi nazionali.

Si segnalano di seguito le principali misure di agevolazione fiscale in favore di lavoratori, imprese e famiglie adottate con la legge 30 dicembre 2023, n. 213 recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026":

- Conferma del taglio del cuneo fiscale. Confermato anche per il 2024, il taglio del cuneo contributivo per la quota a carico dei lavoratori dipendenti. La quota di esonero rimane al 6% per le retribuzioni mensili imponibili fino a 2.692 euro (paramtrate su 13 mensilità) ed al 7% per quelle fino a 1.923 euro (sempre paramtrate su 13 mensilità). Si segnala, peraltro, che la misura non riguarda la tredicesima mensilità. Pertanto, quella relativa al 2023 avrà una quota di esonero pari al 2%, mentre quella relativa al 2024 sarà sottoposta ad imposizione ordinaria.
- Detassazione dei *fringe benefits*. Come illustrato *supra*, anche per il 2024, i *fringe benefits* non concorreranno a formare reddito da lavoro dipendente: fino a 2.000 per i lavoratori con figli a carico

(ai sensi del TUIR), fino a 1.000 per la generalità dei lavoratori dipendenti (soglia innalzata dagli euro 258 previsti dalla normativa fiscale “ordinaria” per i dipendenti senza figli).

- Tassazione agevolata dei premi di risultato. Confermata anche per il 2024 l'imposizione al 5% - con un limite di reddito agevolato pari a 3.000 euro lordi - sulle somme erogate a titolo di premi di risultato o di partecipazione agli utili di impresa per i lavoratori dipendenti del settore privato titolari di contratto di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato), che abbiano percepito nell'anno di imposta precedente, redditi da lavoro dipendente di importo non superiore a euro 80.000.
- Come già previsto dal cosiddetto “Decreto Lavoro 2023” (D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni in legge 3 luglio 2023, n. 85), anche per il 2024, sono state previste le agevolazioni per i lavoratori del settore turistico, ricettivo alberghiero e termale. In particolare, per il periodo gennaio-giugno 2024, per i lavoratori dipendenti del comparto - che abbiano conseguito nel 2023 un reddito da lavoro dipendente fino a 40.000 euro - e per i lavoratori della ristorazione e somministrazione di bevande e alimenti, è previsto un trattamento integrativo speciale pari al 15% della retribuzione lorda corrisposta in relazione al lavoro notturno ed alle prestazioni di lavoro straordinario svolte nei giorni festivi. I benefici non concorrono alla formazione del reddito.

ARTICOLO 10

Richiamando quanto già trasmesso nel precedente rapporto, appare utile evidenziare che, ai sensi dell'art. 545 del codice di procedura civile italiano, le somme dovute da privati a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, sono parzialmente pignorabili. Occorre però fare delle distinzioni a seconda della causa del credito. Suddette somme, infatti, possono essere oggetto di pignoramento per crediti alimentari nella misura autorizzata dal presidente del tribunale o da un giudice da lui delegato. Differentemente, le medesime possono essere pignorate nella misura di un quinto per i tributi dovuti allo Stato, alle province e ai comuni, ed in eguale misura per ogni altro credito.

Il pignoramento per il simultaneo concorso delle cause indicate precedentemente non può estendersi oltre la metà dell'ammontare delle somme predette.

Nel caso in cui le somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione, o di assegni di quiescenza, siano accreditate su conto bancario o postale intestato al debitore, le stesse possono essere pignorate solo nel limite dell'importo eccedente il triplo dell'assegno sociale, quando l'accredito ha luogo in data anteriore al pignoramento. Quando l'accredito ha luogo alla data del pignoramento o successivamente, le predette somme possono essere pignorate nei limiti di cui si è già detto in relazione alla diversa causa del credito e al simultaneo concorso delle cause.

Se invece il creditore è l'Agenzia delle Entrate Riscossione, ai sensi dell'art. 72-ter del Decreto del Presidente della Repubblica del 29 settembre 1973, n. 602, la pignorabilità dello stipendio è soggetta ai seguenti limiti:

- pignoramento del 1/10 dello stipendio se l'importo del reddito mensile non supera i 2.500€;
- pignoramento stipendio limiti del 1/7 se l'importo del reddito mensile non supera i 5.000€;
- limite pignoramento stipendio di 1/5 se l'importo del reddito mensile è superiore ai 5.000€.

ARTICOLO 11

Nel far seguito a quanto già comunicato, si conferma che nel diritto del lavoro e previdenziale, in ragione della peculiarità degli interessi tutelati, la legge riconosce determinati diritti di prelazione sui crediti derivanti dal rapporto di lavoro dipendente e dal rapporto previdenziale a favore di determinate categorie di lavoratori. In particolare, l'art. 2751-*bis* del codice civile riconosce un privilegio generale sui mobili per i crediti riguardanti le retribuzioni dovute, sotto qualsiasi forma, ai prestatori di lavoro subordinato e tutte le indennità dovute per effetto della cessazione del rapporto di lavoro, nonché per il credito del lavoratore per i danni conseguenti alla mancata corresponsione, da parte del datore di lavoro, dei contributi previdenziali e assicurativi obbligatori e il credito per il risarcimento del danno subito per effetto di un licenziamento inefficace, nullo o annullabile (Licenziamenti individuali). La Corte costituzionale ha chiarito che i privilegi devono essere riconosciuti anche sui crediti derivanti da risarcimento del danno conseguente a infortunio sul lavoro del quale sia responsabile il datore di lavoro. La norma trova applicazione anche con riferimento al trattamento di fine rapporto, con diritto che sorge all'atto della cessazione del rapporto. Il privilegio in questione, inoltre, si applica ai soli casi di crediti concernenti retribuzioni dovute ai lavoratori subordinati e non anche ai crediti derivanti da un rapporto di lavoro parasubordinato.

Inoltre, come già comunicato nel precedente rapporto, occorre considerare che è istituito in Italia, ai sensi degli articoli 1 e 2 del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80 (*"Attuazione della direttiva 80/987/CEE in materia di tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro"*) il Fondo di garanzia per il Trattamento di fine rapporto (TFR) che interviene in sostituzione del datore di lavoro insolvente anche per le retribuzioni maturate negli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro, oltre che per il trattamento di fine rapporto non corrisposto. Tale fondo è operativo e gestito direttamente dall'INPS (legge 29 maggio 1982, n. 297 *"Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica"*).

Possono chiedere l'intervento del Fondo di garanzia tutti i lavoratori dipendenti da datori di lavoro tenuti al versamento del contributo che abbiano cessato un rapporto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti, i dirigenti di aziende industriali e, dal 1° luglio 2022, anche i giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti. Possono presentare domanda anche gli eredi, gli aventi diritto ai sensi dell'articolo 2122 codice civile: coniuge, figli e, se viventi a carico, parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo, nonché i cessionari a titolo oneroso del TFR.

Il Fondo di garanzia interviene con modalità diverse a seconda che il datore di lavoro sia soggetto o meno alle procedure concorsuali (cfr. paragrafo 5 della circolare INPS 26 luglio 2023, n. 70, allegato 7).

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14, con decorrenza 15 luglio 2022, recante *"Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in attuazione della legge 19 ottobre 2017, n. 155"* (di seguito CCII), le procedure concorsuali che danno diritto all'intervento del Fondo di garanzia sono:

- liquidazione giudiziale/fallimento;
- concordato preventivo;
- liquidazione coatta amministrativa;
- amministrazione straordinaria;
- concordato semplificato.

Restano salvi i requisiti previsti per il datore di lavoro soggetto alle procedure concorsuali ai fini dell'intervento del Fondo, che sono:

- la cessazione del rapporto di lavoro subordinato;
- l'accertamento dello stato d'insolvenza e l'apertura di una procedura concorsuale;
- l'accertamento dell'esistenza del credito a titolo di TFR e/o delle ultime tre mensilità.

I crediti di lavoro che possono essere corrisposti a carico del Fondo di garanzia sono le retribuzioni maturate negli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro (l'arco di tempo compreso tra la data di cessazione del rapporto di lavoro e la stessa data del terzo mese precedente). Quale ulteriore condizione, gli ultimi tre mesi del rapporto devono rientrare nei 12 mesi che precedono i seguenti termini (articolo 2, comma 1, decreto legislativo 80/1992):

- la data della domanda diretta all'apertura della procedura concorsuale a carico del datore di lavoro, se il lavoratore ha cessato il proprio rapporto prima dell'apertura della procedura stessa. Qualora il lavoratore, prima di tale data, abbia agito in giudizio per il soddisfacimento dei crediti per i quali chiede il pagamento del Fondo, il *dies a quo* da cui calcolare i 12 mesi in cui devono ricadere gli ultimi tre del rapporto, è la data del deposito in tribunale del relativo ricorso;
- la data di deposito in tribunale del ricorso per la tutela dei crediti di lavoro, nel caso in cui l'intervento del Fondo avvenga a seguito di esecuzione individuale;
- la data del provvedimento di messa in liquidazione, di cessazione dell'esercizio provvisorio, di revoca dell'autorizzazione alla continuazione all'esercizio di impresa, per i lavoratori che, dopo l'apertura di una procedura concorsuale, abbiano effettivamente continuato a prestare attività lavorativa.

Se la cessazione del rapporto di lavoro è avvenuta durante la continuazione dell'attività dell'impresa, i 12 mesi dovranno essere calcolati a partire dalla data di licenziamento o di dimissioni del lavoratore. Tale disposizione deve essere applicata solo a quei lavoratori che hanno effettivamente prestato attività lavorativa dopo l'apertura della procedura e non a coloro il cui rapporto, per l'intero periodo successivo, sia stato sospeso (cfr. paragrafo 9.1 della circolare INPS 26 luglio 2023, n. 70).

Se gli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro coincidono, in tutto o in parte, con un periodo di sospensione del rapporto durante il quale non è sorto alcun diritto retributivo – per esempio per la fruizione di permessi non retribuiti o di trattamenti previdenziali interamente sostituiti della retribuzione – la garanzia è riferibile ai tre mesi immediatamente precedenti, purché rientranti nei 12 mesi di cui sopra.

La garanzia del Fondo per i crediti di lavoro è limitata ad una somma pari a tre volte la misura massima del trattamento straordinario di integrazione salariale mensile al netto delle trattenute assistenziali e previdenziali (cfr. paragrafo 9.3 della circolare INPS 26 luglio 2023, n. 70).

Possono essere posti a carico del Fondo solo i crediti di lavoro (diversi dal TFR) aventi natura di retribuzione propriamente detta, compresi i ratei di tredicesima e di altre mensilità aggiuntive (massimo tre ratei), l'indennità per ferie non godute relativa ai giorni maturati nel trimestre di riferimento, nonché le somme dovute dal datore di lavoro a titolo di prestazioni di malattia e maternità. Invece, devono essere escluse l'indennità di preavviso, l'indennità per ferie non godute maturate in altri periodi, l'indennità di malattia a carico dell'INPS che il datore di lavoro avrebbe dovuto anticipare.

Sul TFR vengono riconosciuti gli interessi e la rivalutazione monetaria dalla data di cessazione del rapporto di lavoro fino alla data di effettivo adempimento; sui crediti di lavoro gli interessi e la rivalutazione decorrono, per legge, dalla data della domanda sino a quella di effettivo adempimento.

Le somme erogate dal Fondo di garanzia a titolo di TFR, crediti di lavoro e oneri accessori sono assoggettate a tassazione dall'Istituto, che è sostituto d'imposta ai sensi della vigente normativa fiscale. La ritenuta fiscale operata dall'Istituto sul TFR ha carattere provvisorio, in quanto gli uffici finanziari provvedono a riliquidare l'imposta in base all'aliquota media di tassazione dei cinque anni precedenti a quello in cui è maturato il diritto alla percezione.

Le prestazioni del Fondo di garanzia sono liquidate tramite accredito sul conto corrente intestato o cointestato al beneficiario della prestazione, il cui IBAN deve essere obbligatoriamente indicato nella domanda. Le prestazioni possono essere accreditate anche su conti correnti stranieri purché forniti di IBAN di Area SEPA, in tal caso è necessario allegare il modello MV70 Identificazione finanziaria Area SEPA.

Le prestazioni del Fondo di garanzia sono pagate tramite Banca d'Italia. Non sono ammessi pagamenti tramite accredito su carte prepagate e Postepay.

ARTICOLI 14

In riferimento all'obbligo posto dalla lettera a), si segnala che, con lo scopo di rafforzare la tutela dei lavoratori rispetto agli obblighi informativi cui è tenuto il datore di lavoro, il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea"* (allegato 8), ha apportato importanti modifiche al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 *"Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro"*. In particolare, per quanto di interesse, tra gli obblighi informativi a carico del datore di lavoro, è ora prevista la comunicazione dell'«*importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento*». Tale comunicazione deve aver luogo all'atto dell'assunzione e prima dell'inizio del rapporto di lavoro, mediante la consegna, alternativamente, del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (di cui all'articolo 9-bis, decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608).

Inoltre, il nuovo articolo 3 del decreto legislativo n. 152/1997 prevede che il diritto di informazione opera anche ove sopravvenga «*qualsiasi variazione*» delle condizioni di lavoro, con anticipazione del termine (in precedenza 30 giorni) al giorno antecedente al prodursi degli effetti della modifica oggetto del diritto di informazione.

In riferimento all'obbligo posto dalla lettera b), invece, si segnala che attualmente tutte le informazioni inerenti all'orario di lavoro effettuato da ciascun lavoratore subordinato devono essere obbligatoriamente registrate dal datore di lavoro nel Libro unico del lavoro (LUL), unitamente a quelle relative ai giorni di malattia, alle ferie ed ai permessi goduti (calendario delle presenze), nonché allo sviluppo del trattamento retributivo del lavoratore. Tale documento assolve un'importante funzione probatoria in favore tanto dei singoli lavoratori – che possono così controllare lo stato del proprio rapporto di lavoro – tanto degli organi di vigilanza, ai quali consente di verificare la situazione occupazionale dell'impresa.

Il Libro unico del lavoro ha sostituito i libri paga e matricola e gli altri libri obbligatori dell'impresa ed è stato istituito con gli articoli 39 e 40 del decreto-legge n. 112/2008, convertito con legge 6 agosto 2008, n. 133 ed attuato con il D.M. del 09/07/2008.

I dati obbligatori che deve contenere il Libro Unico del Lavoro sono:

- cognome e nome e codice fiscale del lavoratore dipendente, collaboratore o associato in partecipazione;
- qualifica e livello;
- retribuzione base;
- anzianità di servizio;
- posizione assicurativa;
- somme di rimborso spese;
- eventuale retribuzione in natura;
- trattenute e detrazioni;
- assegni nucleo familiare;
- prestazioni ricevute da enti ed istituti previdenziali;

- calendario presenze, all'interno del quale devono essere registrate, per ogni giorno, il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, le ore di straordinario, le eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, le ferie, i riposi.

Le ore di lavoro non devono essere registrate analiticamente per quei lavoratori per i quali non si applicano i limiti previsti in materia di orario di lavoro (quali, ad esempio, coloro che ricoprono mansioni direttive, dirigenti, ecc.). Per questi lavoratori è possibile registrare nel LUL il solo orario contrattuale, oltre alle eventuali assenze, oppure indicare solo presenze e assenze.

Per tutti gli altri lavoratori, anche se retribuiti con retribuzione mensile invece che oraria, devono essere registrate analiticamente tutte le ore di lavoro.

Infine, nel calendario delle presenze, gli spazi relativi ai giorni di riposo non devono essere lasciati in bianco, ma compilati con l'indicazione della relativa causale.

ARTICOLO 15

Riguardo al sistema di esecuzione e supervisione, si evidenzia l'importanza dell'attività di controllo e vigilanza svolta dall'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), soprattutto con riferimento alla tutela dei lavoratori e al diritto di questi ultimi di ricevere la retribuzione per il lavoro svolto e i relativi versamenti per la previdenza sociale e l'assicurazione contro gli infortuni, conformemente al contratto individuale e collettivo di lavoro di riferimento.

In particolare, l'articolo 12 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, *“Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30”*, stabilisce: «Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo delle Direzioni del lavoro diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti. (...) . 2. Entro trenta giorni dalla notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro può promuovere tentativo di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro. In caso di accordo, risultante da verbale sottoscritto dalle parti, il provvedimento di diffida perde efficacia e, per il verbale medesimo, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo, del Codice civile. Entro il medesimo termine, in alternativa, il datore di lavoro può promuovere ricorso avverso il provvedimento di diffida al direttore dell'ufficio che ha adottato l'atto. Il ricorso, notificato anche al lavoratore, sospende l'esecutività della diffida ed è deciso nel termine di sessanta giorni dalla presentazione. 3. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 2 o in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, attestato da apposito verbale, oppure in caso di rigetto del ricorso, il provvedimento di diffida di cui al comma 1 acquista efficacia di titolo esecutivo».

Si tratta, pertanto, di un provvedimento amministrativo emesso dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro, all'esito dell'attività ispettiva, suscettibile di divenire titolo esecutivo azionabile dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro. La circolare del Ministero del Lavoro e le Politiche Sociali n. 1/2013 (richiamata dalla circolare INL n. 6/2020) esemplifica i crediti per cui è possibile ottenere il riconoscimento quali: 1) crediti retributivi da omesso pagamento; 2) crediti di tipo indennitario, da maggiorazioni, da TFR, ecc.

Inoltre, sempre nell'ottica della protezione del salario, un'importante novità è rappresentata dall'estensione della procedura di negoziazione assistita, a partire dal 28 febbraio 2023, anche alle controversie in materia di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 10 ottobre 2022, n. 149, che ha introdotto il nuovo articolo 2-ter all'interno del decreto-legge 12 settembre 2014, n. 132, recante a sua volta *“Misure urgenti di degiurisdizionalizzazione ed altri interventi per la*

definizione dell'arretrato in materia di processo civile", convertito, con modificazioni, dalla legge 10 novembre 2014, n. 162.

In base all'articolo 2 del citato decreto-legge n. 132/2014 come convertito, la convenzione di negoziazione assistita da avvocati è un accordo mediante il quale le parti convengono di cooperare in buona fede e con lealtà per risolvere in via amichevole la controversia tramite l'assistenza di avvocati iscritti all'Albo, anche ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 96, in quanto cittadini di altri Stati membri.

La convenzione deve essere redatta in forma scritta, a pena di nullità, e non può avere ad oggetto diritti indisponibili.

Deve obbligatoriamente precisare:

- il termine temporale per l'espletamento della procedura, che non può essere inferiore ad un mese, né superiore a tre mesi, prorogabili per ulteriori trenta giorni, su accordo delle parti;
- l'oggetto della controversia – con identificazione della ragione del contendere, della richiesta del lavoratore e delle eventuali controdeduzioni del datore di lavoro o del committente – in modo tale da evidenziare la natura disponibile dei diritti su cui verte la convenzione stessa.

Ai sensi dell'articolo 2-*bis* del d.lgs. n. 132/2014, come modificato la negoziazione assistita può avvenire anche in modalità telematica.

A seguito della convenzione viene redatto un verbale di accordo che compone la controversia e che, una volta sottoscritto dalle parti e dagli avvocati, costituisce titolo esecutivo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale, in base alle previsioni dell'articolo 5, comma 1, del decreto-legge n. 132/2014. Gli avvocati, a norma del successivo comma 2, sono tenuti a certificare, oltre all'autografia delle firme apposte sul verbale di accordo, anche la conformità dello stesso alle norme imperative e all'ordine pubblico.

Le controversie in materia di lavoro che possono essere oggetto della procedura di negoziazione assistita sono identificate attraverso il richiamo all'articolo 409 del codice di procedura civile, nel quale sono ricompresi:

1. i rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;
2. i rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché i rapporti derivanti da altri contratti agrari;
3. i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e gli altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
4. i rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;
5. i rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici e gli altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad un giudice diverso da quello ordinario.

Rimangono esclusi dalla procedura i diritti indisponibili, come espressamente stabilito dal citato articolo 2, comma 2, lett. b).

Con riferimento alla domanda diretta, riguardante l'art. 2099 del codice civile nella parte in cui prevede i pagamenti in natura si rappresenta quanto segue. In primo luogo si evidenzia quanto già detto con riferimento alla tracciabilità dei pagamenti e, in particolare, l'articolo 1, comma 910, legge 27 dicembre 2017, n. 205, "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020*" (allegato 38), ha disposto che dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro ed i committenti non possono più corrispondere ai lavoratori la retribuzione per mezzo di denaro contante, indipendentemente dalla tipologia

del rapporto di lavoro instaurato. I datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori la retribuzione e/o compenso solo mediante pagamenti con modalità tracciabili, a prescindere dall'ammontare dell'importo versato, anche se si tratta di semplici anticipazioni. Il pagamento, dunque, deve avvenire attraverso una banca o un ufficio postale, come specificato nel presente rapporto, in relazione alle informazioni fornite sull'articolo 4. La previsione di cui all'art. 2099 del c.c. risulta sostanzialmente superata dalla normativa sopravvenuta, per cui l'intervento modificativo o abrogativo del legislatore presenta un carattere meramente formale.

In riferimento alla determinazione della retribuzione, si rappresenta che essa, nel nostro ordinamento, è demandata alla contrattazione collettiva. Non risulta che vi siano contratti collettivi attualmente in vigore che prevedano la possibilità che il pagamento del salario dei lavoratori dipendenti sia corrisposto interamente in natura.

Allegati:

1. Rapporto Convenzione 95 - Anno 2016;
2. sentenza Corte costituzionale 25 luglio 2024, n. 148;
3. nota INL prot. n. 4538 del 22 maggio 2018;
4. nota INL prot. n. 5828 del 4 luglio 2018;
5. nota INL prot. n. 9294 del 9 novembre 2018;
6. nota INL prot. n. 473 del 22 marzo 2021;
7. circolare INPS del 26 luglio 2023, n. 70;
8. decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104;
9. elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.