

DONNINI & ASSOCIATI

Dottori Commercialisti e Revisori Legali

Viale da Verrazzano 7 - 54036 MARINA DI CARRARA/MS

Tel. e fax autom. 0585 – 787666 – 787667 – 630478

Cod.fisc. e part. iva 00705190452



Carrara, 4 marzo 2024

DL/

Spett.le

1	Giusta retribuzione dipendenti
2	Transizione 5.0

. -1 -

GIUSTA RETRIBUZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Attribuire a ciascun dipendente il giusto inquadramento mansionario e poi corrispondergli l' emolumento fissato dal Contratto Collettivo Nazionale del settore, non è più una sicurezza come molti hanno sin qui creduto. Soltanto il Giudice – ha stabilito infatti la Corte Suprema – può stabilire, in chiave con l' art. 36 della Costituzione, *“una retribuzione idonea ad assicurare un' esistenza libera e dignitosa al lavoratore ed alla sua famiglia”*.

Ne trattano con dovizia di richiami due articoli apparsi su Il Sole 24 Ore il 6 ed il 9 febbraio scorsi. E nel secondo – presentandolo addirittura come monito al Legislatore (sic!) da parte della Cassazione – si legge che *“anche ove fosse approvata una legge sul salario minimo legale, questa non potrebbe mai prevalere sul potere/dovere del giudice di valutare, caso per caso, se la retribuzione...sia corrispondente oppure no rispetto al parametro costituzionale”*.

Nulla da dire sui principi che animano la Corte Suprema, ma sul piano concreto si ravvisano fatalmente alcune criticità:

- a) che il mondo del lavoro – se si privano di valore i CCNL concordati tra legittime rappresentanze datoriali, da un lato, e dei lavoratori, dall' altro – può così considerarsi privo di sicure regole;
- b) che *“un' esistenza libera e dignitosa al lavoratore ed alla sua famiglia”* (un miraggio per chiunque lavori, peraltro di difficile perimetrazione oggettiva) ⁽¹⁾ potrebbe non risultare realizzabile in pieno da parte di chi - non “possedendo” un mestiere – beneficia soltanto del più modesto livello salariale stabilito dal CCNL: con la conseguenza che le imprese potrebbero discriminare perciò i lavoratori a bassa o nulla professionalità, o con famiglie numerose, così da non prendersi il

¹ Contano ovviamente le aspirazioni soggettive del lavoratore e della sua famiglia, la composizione di questa, il numero dei componenti e quanti di questi lavorano, il livello di studi dei figli e la distanza della scuola dall' abitazione, ecc.

rischio di una eventuale revisione al rialzo del relativo trattamento economico ad opera di un Giudice;

- c) che l'aspirazione della Cassazione ad intervenire in questa materia al fine di salvaguardare i principi costituzionali, sia detto con il massimo dell'umiltà e del rispetto, sembra peraltro confliggere con le funzioni della Corte Costituzionale: soltanto a questa compete infatti di valutare (art. 134 della Costituzione) se un atto avente forza di legge risulta conforme alla Carta.

Ma siamo ormai abituati ad iniziative di singoli Magistrati. E in ogni caso i datori di lavoro sono avvisati.

. - 2 -

CONTRIBUTI PIANO TRANSIZIONE 5.0

Il Piano Transizione 5.0 (che punta specificamente al risparmio energetico) è contenuto nel D.L. Pnrr approvato dal Consiglio dei Ministri il 26 febbraio scorso. E per la sua applicazione in concreto si attendono ora due provvedimenti attuativi: uno, entro 30 gg dall'entrata in vigore del suddetto DL, che definirà in dettaglio – per limitarci ai dati principali – i criteri per la determinazione del risparmio energetico, le procedure di concessione e fruizione del credito d'imposta (cfr. punto 4 che segue), i controlli, i requisiti dei certificatori; l'altro, per il quale non è stabilita una data-termine, stabilirà invece i requisiti dei "formatori", i soggetti, cioè, cui rivolgersi per le spese di formazione rientranti nella agevolazione (successivo punto 3).

Nel darne notizia Il Sole 24 Ore del 28 febbraio espone in sintesi quanto segue:

1 – Saranno agevolabili, in breve, gli acquisti (diretti o in *leasing*) di macchinari o *software* tecnologicamente avanzati ed interconnessi con i sistemi di fabbrica, a condizione che siano usati in progetti innovativi che riducano almeno del 3% ⁽²⁾ i consumi energetici della struttura produttiva.

2 – Beneficiano della agevolazione anche gli impianti per l'autoproduzione di energia rinnovabile, inclusi i pannelli fotovoltaici prodotti comunque nella UE.

3 – Rientrano nell'agevolazione, fino ad un massimo di 300mila euro, le spese di formazione del personale (cfr. qui sopra il secondo decreto attuativo).

4 – Il credito d'imposta arriverà al 45% per investimenti fino a 2,5milioni di euro, ma poi è scalettato in modo da ridursi all'aumentare dell'investimento ed è differenziato in base ai risultati del risparmio.

5 – Il risparmio energetico dovrà subire anche il raffronto con i consumi anteriori agli investimenti.

6 – Per accedere al contributo le imprese dovranno rapportarsi con il Mimit (Ministero delle Imprese e del made in Italy) e scatterà quindi una doppia certificazione: una gestita dalla piattaforma informatica del Ministero, un'altra rilasciata invece da un soggetto abilitato alla

² La percentuale sale al 5% se riguarda i processi produttivi interessati dall'investimento.

revisione legale dei conti ⁽³⁾ ⁽⁴⁾. Le imprese non obbligate per legge a nominare un organo di controllo possono incrementare il credito d' imposta delle spese di certificazione (fino ad € 5.000) ⁽⁵⁾.

7 – La compensazione avverrà con mod. F.24, in un' unica rata entro il 31 dicembre 2025. L' eccedenza eventualmente non compensata si spalmerà in 5 successive rate annuali di pari importo.

Il credito è comunque intrasferibile, anche all' interno del medesimo gruppo e perfino da uno “stabilimento” all' altro (sic!).

8 – Non possono beneficiare dell' agevolazione le imprese appartenenti a settori poco “amici” dell' ambiente (sembrano del tutto irrilevanti le eventuali condotte virtuose del singolo e prevalente invece l' appartenenza settoriale).

10 ⁽⁶⁾ – Il Piano 5.0 non cancella quello 4.0, ma le due agevolazioni non sono comunque cumulabili. Il Piano 5.0 non è neppure cumulabile con altre agevolazioni.

. * * * *

Si fa riserva di aggiornamenti ulteriori, mano a mano che la stampa ne darà notizia.

Intanto inviamo i migliori saluti.

Dr. Luciano Donnini

ST-CIR/CIR/POR

³ Se l' impresa ha già demandato il controllo dei suoi specifici conti ad un Revisore, la scelta sembra andare inevitabilmente a questo.

⁴ Per un *bonus* riguardante il risparmio energetico, l' interconnessione ed altri elementi tecnici, parrebbe più corretto rifarsi a competenze parimenti tecniche. Da quanto si legge le imprese però non avrebbero facoltà di scelta.

⁵ Solo per un dettaglio: non è chiaro come devono comportarsi le imprese che *volontariamente* (e non per obbligo) si sono dotate di un organo di controllo. Anche in questo caso propendiamo per l' affidamento dell' incarico a quest' ultimo.

⁶ Il punto 9, che si omette, è quello dei decreti attuativi, già illustrati.