



NEWSLETTER

A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

LUGLIO 2024

n. 07



Deontologia e Formazione, i valori aggiunti del nostro ordinamento professionale

FOCUS IL LAVORO DEI FAMILIARI

Aspetti lavoristici, previdenziali, fiscali e societari

Gli strumenti di controllo dei lavoratori

NEWSLETTER

A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

n. 07

LUGLIO 2024

Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli

Via A. De Gasperi 55

80133 Napoli (NA)

Codice Fiscale 80017920630

Tel. 0815518566

E-mail cpo.napoli@consulentidellavoro.it

Pec ordine.napoli@consulentidellavoropec.it

Responsabile

Francesco Duraccio

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DI NAPOLI

Coordinamento

Francesco Capaccio

SEGRETARIO DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DI NAPOLI

Redazione

Centro Studi dell'Ordine di Napoli

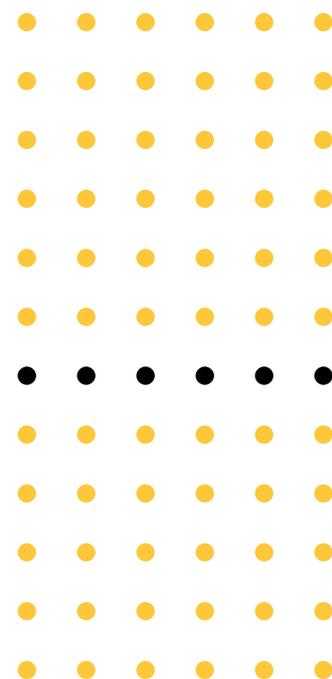
Con la collaborazione di



Associazione Giovani
Consulenti del Lavoro
Napoli

Progetto e realizzazione grafica

TeleConsul Editore SpA



SOMMARIO

SCENARIO

6 Deontologia e Formazione, i valori aggiunti del nostro ordinamento professionale

Francesco Duraccio

NOVITÀ DEL PERIODO

11 I.N.P.S.

13 I.N.A.I.L.

13 I.N.L.

14 AGENZIA DELLE ENTRATE

LAVORO E PREVIDENZA

16 La qualificazione giuridica del lavoro dei familiari e di quello dei soci (anche non amministratori)

Francesco Capaccio

22 Gli aspetti previdenziali del lavoro prestato dai familiari e/o dai soci

Pasquale Assisi

26 Lavoro familiare e obbligo assicurativo INAIL

Anna Pane

30 La «doppia contribuzione» INPS per il socio amministratore di una S.r.l. commerciale o artigiana

Giuseppe Gentile

34 L'evoluzione dei controlli a distanza: la linea sottile tra tutela e violazione dei limiti

Ettore Franzoni

37 Videosorveglianza in azienda

Carla Napoletano

40 L'intreccio fra potere di controllo, disciplinare e la normativa sulla *privacy*: il caso "telepass" di cui all'ordinanza n° 15391/2024 della Corte di Cassazione

Francesco Capaccio

45 Le prestazioni dei volontari nel settore dilettantistico - D.L. 71/2024

Ivo Amodio

FISCO E TRIBUTI

50 La deducibilità fiscale del costo per il lavoro e l'opera svolta dai familiari

Pietro Di Nono

53 Gli aspetti fiscali del lavoro dei familiari: Impresa familiare e attività di amministratore

Massimiliano De Bonis

57 Concordato Preventivo Biennale: modalità operative - modifica del calendario fiscale - calcolo degli acconti per i soggetti concordatari

Luigi Carbonelli

SOMMARIO

FISCO E TRIBUTI

- 61 Natura ed imponibilità fiscale del risarcimento del danno: la risposta n. 130/2024 dell'Agenzia delle Entrate

Ettore Franzoni

PROFESSIONAL-MENTE

- 66 Leadership personale: indole o competenza?

Simona Letizia Ilardo

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

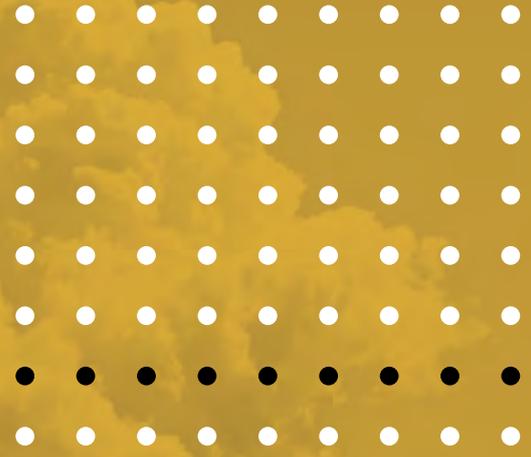
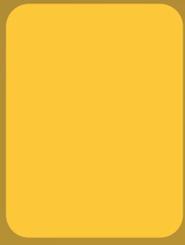
- 71 L'uso aziendale sopravvive al trasferimento di azienda
-

- 72 Legittimo il licenziamento del lavoratore che offende l'azienda su Facebook
-

- 73 L'indennità corrisposta per anni integra l'uso aziendale
-

- 74 La pec non è in grado di certificare il contenuto degli allegati al messaggio
-

- 75 I costi di ristrutturazione dell'immobile locato sono deducibili dal reddito di impresa o professionale
-



SCENARIO



Deontologia e Formazione, i valori aggiunti del nostro ordinamento professionale

Rappresentano il punto fermo delle professioni ordinistiche e la vera differenza tra professionisti iscritti agli ordini e gli altri operatori presenti sul mercato.

 **Francesco Duraccio**

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Un binomio di valori inscindibile che consente di creare quel sistema virtuoso basato sulla qualità della prestazione professionale e sulla correttezza di comportamento del professionista. L'**iscritto** all'ordine, nell'esercizio della sua funzione è un **presidio di legalità e di qualità** e l'**ordinamento** nel suo complesso **tutela** con il suo agire e quello dei suoi iscritti la **fede pubblica**, che è l'**essenza delle professioni ordinistiche**. È questo, in estrema sintesi, ciò che distingue noi professionisti iscritti all'ordine da qualsiasi altro operatore del mercato e consente l'affidamento in **sussidiarietà positiva** di diverse funzioni che difficilmente lo Stato avrebbe potuto svolgere con proprie sole articolazioni. Si tratta quindi di un riconoscimento di professionalità per i professionisti e di terzietà ed imparzialità delle Istituzioni.

La previsione nell'ordinamento di obblighi legali e regolamentari che "impongono" ai **professionisti** nell'esercizio

della professione in forma individuale, associata o societaria il rispetto di specifici adempimenti e regole di comportamento ed riconoscono alle **istituzioni di categoria** poteri regolamentari e sanzionatori esercitabili nei confronti di tutti gli iscritti, **dovrebbe farci riflettere** circa **l'importanza che lo Stato riconosce alle libere professioni**.

In questo periodo entrambi gli aspetti sono all'attenzione della nostra istituzione per diverse ragioni.

La **Formazione Continua**, in quanto siamo giunti ad un momento importante del **biennio Formativo 2023 -2024** che **si concluderà il prossimo 31 dicembre** e quindi è necessario, e l'abbiamo fatto in più occasioni compreso un numero dedicato della rubrica Notizie dall'Ordine, invitare i colleghi ad analizzare ciascuno la propria situazione nell'area riservata della piattaforma FCO e di **provvedere a colmare eventuali gap** partecipando in questo restante periodo dell'anno alle attività formative per

maturare i crediti necessari per adempiere all'obbligo di legge.

La **deontologia**, invece, perché è in corso la procedura di rinnovo del nostro Consiglio di Disciplina Territoriale. Il prossimo 4 agosto, infatti, scadono i tre anni di mandato dell'attuale Consiglio e come previsto dalla normativa vigente, da qualche giorno il nostro CPO ha provveduto ad inviare una proposta contenente l'elenco di 18 nominativi, tra tutte le candidature ricevute, in ordine alfabetico, all'esame del Presidente del Tribunale che, con proprio atto, nominerà i componenti titolari (nove) e supplenti del **Consiglio di Disciplina Territoriale del CPO di Napoli per il triennio 2024/2027**.

L'occasione mi è utile per ringraziare il Consiglio di disciplina uscente, presieduto dal collega Gennaro Colucci, per l'egregio lavoro svolto sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo. Per un albo così numeroso, come il nostro, il lavoro del CdT è notevole. Nel triennio in scadenza ha gestito ben 347 procedimenti disciplinari, di cui 28 per omissione comunicazione volume d'affari all'ENPAOL, 299 per morosità della quota di iscrizione all'Ordine e 20 per altre violazioni del codice deontologico.

Tornando alla formazione, è necessario il continuo impegno di tutti ed il convincimento che essa è il valore aggiunto della nostra professione. La Formazione continua dovrebbe essere avvertita come esigenza di aggiornamento e valorizzazione dell'attività professionale piuttosto che come rispetto di un obbligo di legge.

La formazione, come è noto, può essere validamente effettuata non solo presso il nostro CPO, ma anche pres-

so qualsiasi altro soggetto autorizzato dal CNO o presso i soggetti autorizzati di diritto (Università, INPS, INL, INAIL o altre pubbliche amministrazioni). È evidente che, considerato l'impegno profuso dal nostro Consiglio, sarei lieto se i nostri eventi continuassero ad essere partecipati così numerosamente. Per quanto finora registrato non posso, infatti, che esprimere grande soddisfazione.

La nostra offerta formativa continuerà in questa direzione, tanti eventi sempre diversi e nuovi sono già in programma ed in corso di organizzazione, sia direttamente, tramite il Centro studi CdLNa, che mediante collaborazioni. Quanto ai contenuti, stiamo cercando sempre più di rispondere alle esigenze rappresentateci dai colleghi in modo da portare il più possibile utilità, come nel caso degli argomenti che abbiamo trattato questo mese nella rubrica e che animeranno il convegno del prossimo 18 luglio. Abbiamo voluto creare un vero e proprio "speciale" sul **lavoro dei familiari** affrontando il tema da tutti i punti di vista: lavoristico, previdenziale, fiscale e societario. E confrontandoci sugli aspetti più delicati con dirigenti dell'INL e dell'INPS. Altro tema di rilevante importanza che troverete in rivista e che affronteremo anche nel convegno è quello riguardante **strumenti di controllo dei lavoratori e gli impianti di videosorveglianza**.

Anche le attività di collaborazione con gli altri enti ed istituzioni di riferimento stanno dando i propri frutti, dopo l'INPS, anche con l'**Agenzia delle Entrate** abbiamo organizzato lo scorso 11 luglio un webinar, rilevatosi molto gradito tra i colleghi.

In conclusione, desidero esprimere nuovamente la mia gratitudine ai più di 400 colleghi presenti all'assemblea del 25 giugno scorso, che ci hanno supportato con l'**approvazione unanime del Bilancio Consuntivo 2023**. In quella occasione, oltre al momento istituzionale abbiamo inteso organiz-

zare due altri diversi momenti formativi con due differenti *speech*. Un primo in tema di **business coaching** e l'altro di **etica professionale**. Una decisione inusuale, ma audace, che ha dimostrato la sua efficacia considerando l'apprezzamento e l'attenzione ricevuta dai partecipanti.

CDLNA

CENTRO STUDI DELL' ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI
LAVORO PREVIDENZA FISCO

18 LUGLIO 2024

DALLE 15:00 ALLE 19:00 **4** CREDITI

FOCUS IL LAVORO DEI FAMILIARI

ASPETTI LAVORISTICI, PREVIDENZIALI, FISCALI E SOCIETARI

GLI STRUMENTI DI CONTROLLO DEI LAVORATORI E LA VIDEOSORVEGLIANZA

INTERVENGONO

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO Napoli</i>
Giuseppe Patania	<i>Direttore Direzione Interregionale del Lavoro del Sud</i>
Ciro Agorini	<i>INPS - Direzione Coord. Metropolitanano Napoli</i>
Giovanni Ambrosio	<i>Avvocato in Salerno</i>
Pasquale Assisi	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Pietro Di Nono	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Giuseppe Gentile	<i>Docente di Diritto del Lavoro Università di Napoli Federico II</i>
Massimiliano De Bonis	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Pierluigi Lanzarotti	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Carla Napoletano	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Anna Pane	<i>Centro Studi CDLNA</i>

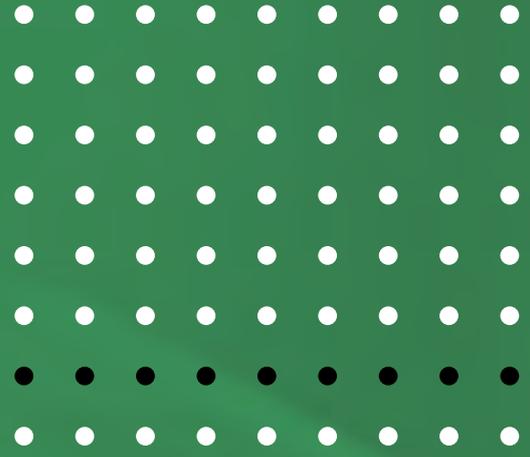
CONGRESS HALL RAMADA NAPLES

Via G. Ferraris 40, Napoli

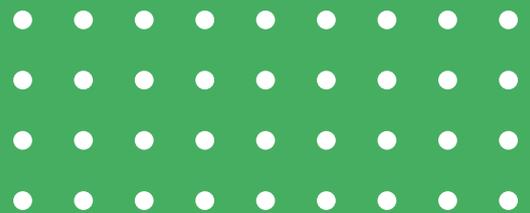
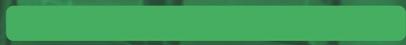


con la partecipazione di





NOVITÀ DEL PERIODO



I.N.P.S.

Messaggio 03 giugno 2024, n. 2090

L'Istituto fornisce indicazioni in merito alla corretta individuazione dei codici <Tipo rapporto> da inserire nel flusso delle denunce mensili (Uniemens) relativi ai compensi erogati ai parasubordinati per i quali vi è obbligo di versamento della contribuzione previdenziale presso la Gestione separata.

Messaggio 10 giugno 2024, n. 2179

L'Istituto illustra le modalità di esposizione nel flusso Uniemens delle quote di sgravio contributivo spettanti alle imprese che hanno stipulato contratti di solidarietà elencate nell'allegato al messaggio, destinatarie delle risorse residue relative all'anno 2019.

Circolare 11 giugno 2024, n. 71

L'Istituto comunica il tasso di interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti contributivi e delle sanzioni civili da applicare a partire dal 12/06/2024, nonché quello relativo alle sanzioni civili per tardato o omesso versamento di contributi previdenziali ed assistenziali.

Circolare 14 giugno, n. 72

L'INPS fornisce istruzioni in ordine alle modalità di compilazione del Quadro RR del modello "Redditi 2024-PF" cui devono attenersi i soggetti iscritti alle Gestioni previdenziali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali, nonché i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Messaggio 14 giugno 2024, n. 2239

L'INPS comunica il rilascio del modulo di istanza on-line per poter richiedere l'esonero contributivo per le assunzioni di donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del reddito di libertà, ai sensi dell'art. 1 commi da 191 a 193 l. 213/2023.

Messaggio 17 giugno 2024, n. 2243

L'INPS comunica la disponibilità della nuova procedura che consente all'iscritto ed ai datori di lavoro (solo per le Amministrazioni Statali) l'inoltro delle domande telematiche relative ai riscatti ai fini del TFS e del TFR.

Messaggio 17 giugno 2024, n. 2258

L'Istituto fornisce indicazioni in merito alla presentazione delle domande di riesame e dei ricorsi amministrativi riguardanti l'indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo prevista dal D.lgs. n° 175/2023.

Circolare 25 giugno 2024, n. 74

L'INPS comunica l'importo dei contributi obbligatori dovuti per l'anno 2024 dai coltivatori diretti, coloni, mezzadri e dagli imprenditori agricoli.

Messaggio 26 giugno 2024, n. 2382

L'INPS comunica l'istituzione del nuovo codice tipo lavoratore "IA" da utilizzare per i lavoratori intermittenti adibiti ad un'attività compresa tra quelle proprie dei pubblici esercizi e per i quali è dovuto il contributo aggiuntivo per malattia dello 0,77%.

Messaggio 27 giugno 2024, n. 2406

L'INPS comunica gli esiti dei controlli effettuati relativamente all'esonero parziale della contribuzione previdenziale e assistenziale dovuta dai lavoratori autonomi e dai liberi professionisti iscritti alle Gestioni dell'INPS (Gestioni speciali degli artigiani, dei commercianti, dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri e Gestione separata) e alle Casse previdenziali professionali autonome previdenziali previsto (articolo 1, commi da 20 a 22-bis, della legge 30 dicembre 2020, n. 178). Gli esiti sono visibili nel cassetto previdenziale della gestione di riferimento.

Circolare 28 giugno 2024, n. 75

L'INPS illustra l'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato di beneficiari del reddito di cittadinanza e fornisce indicazioni per la gestione dei relativi adempimenti previdenziali.

I.N.A.I.L.

Circolare 11 giugno 2024, n. 13

L'Istituto comunica il tasso di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori da applicare a partire dal 12/06/2024, nonché quello relativo alle sanzioni civili per tardato o omesso versamento di contributi o premi.

I.N.L.

Nota 18 giugno 2024, n. 1091

Con **nota n. 1091/2024**, l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) ha fornito le prime indicazioni sulla corretta applicazione delle nuove disposizioni stabilite dall'articolo 29, comma 4 del D.L. n. 19/2024 in merito alla disciplina del regime sanzionatorio in materia di somministrazione, appalto e distacco illeciti prevista all'articolo 18 del D.Lgs. n. 276/2003. In particolare, l'articolo 29, comma 4 del D.L. n. 19/2024 ha ripristinato il rilievo penale delle fattispecie sanzionate dall'articolo 18 del D.Lgs. n. 276/2003, introducendo la pena — alternativa o congiunta — dell'arresto o dell'ammenda.

Nota 24 giugno 2024, n. 1133

Dopo la recente nota n. 1091/2024, l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) torna a occuparsi di **somministrazione, appalto e distacco** illeciti: in questo caso, sotto il punto di vista del **regime intertemporale delle sanzioni** in materia di **esercizio non autorizzato**, alla luce delle modifiche introdotte dall'articolo 29, comma 4 del D.L. n. 19/2024 all'articolo 18 del D.Lgs. n. 276/2003. Al riguardo, l'**INL** rileva innanzitutto che le **nuove sanzioni penali** trovano applicazione in relazione alle condotte poste in essere a decorrere dalla entrata in vigore del D.L. n. 19/2024 e cioè dal **2 marzo 2024**.

AGENZIA DELLE ENTRATE

Circolare 13/E del 17 giugno 2024

Plusvalenza sulle alienazioni immobiliari: i chiarimenti dell'Agencia delle Entrate

Con la legge di bilancio 2024 è stata rivisitata la normativa dell'imposta sulle plusvalenze conseguite per l'alienazione degli immobili: in particolare le modifiche introdotte dall'art. 1 commi da 64 a 67 e da 86 a 87 della legge 213/2023 hanno introdotto nuove fattispecie di assoggettamento alle plusvalenze per gli immobili interessati da interventi agevolati di cui all'art.119 del D.L. 34/2020 (Superbonus). La circolare 13/E ripercorre l'evoluzione della normativa ed esemplifica le casistiche più ricorrenti.

Risoluzione 30/E del 17 giugno 2024

Adeguamento delle esistenze iniziali: istituzione del codice tributo

La risoluzione 30/E del 17 giugno 2024 introduce i codici tributo da utilizzare per versare le imposte dovute sull'adeguamento delle esistenze iniziali dei soggetti che non adottano i principi contabili internazionali nella redazione del bilancio previsti dal comma 78 dell'art.1 della Legge di Bilancio 2024. Tali adeguamenti, che possono riguardare sia l'eliminazione di rimanenze non più esistenti, ovvero l'iscrizione di rimanenze non correttamente evidenziate in precedenza, comportano il versamento rispettivamente dell'imposta sul valore aggiunto e di un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, dell'imposta sul reddito delle società e dell'imposta regionale sulle attività produttive, oppure il pagamento di un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, dell'imposta sul reddito delle società e dell'imposta regionale sulle attività produttive.

Circolare 15/E del 25 giugno 2024

Indicatori Sintetici di Affidabilità Fiscale: un quadro d'insieme

Con la pubblicazione della circolare 15/E del 25 giugno 2024 l'Agencia delle Entrate fornisce una pratica guida su finalità, utilizzo e vantaggi del sistema degli Indicatori Sintetici di Affidabilità fiscale, aggiornato alle ultime novità normative in materia di compilazione e premialità previste dalla riforma fiscale in atto, ed in modo particolare dal D.Lgs. 1/2024 sulla razionalizzazione e semplificazione delle norme in materia di adempimenti tributari.



LAVORO E PREVIDENZA

n. 07 - LUGLIO 2024

NEWSLETTER

PERIODICA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

La qualificazione giuridica del lavoro dei familiari e di quello dei soci (anche non amministratori)

La tematica in questione rappresenta uno dei problemi più annosi del Consulente del Lavoro. La difficoltà deriva, in particolare, dalla impossibilità di incasellare in fattispecie tipiche, dovendosi necessariamente operare **una analisi in "fatto", quindi caso per caso**, delle molteplici nuance del fenomeno. A complicare ulteriormente la questione, si aggiunge, almeno nel lavoro familiare, la c.d. "presunzione di gratuità"^{*} e, anche con riferimento al lavoro dei soci, un generale comportamento di disconoscimento della natura subordinata in sede ispettiva, spesso in antitesi con la stessa prassi previdenziale e l'interpretazione giurisprudenziale.

 **Francesco Capaccio**

SEGRETARIO DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI ED AVVOCATO CASSAZIONISTA

1. La definizione di "familiari"

Per **"familiari"**, di cui *melius* si dirà *infra*, **vige la presunzione di "gratuità"**, per effetto della quale l'obbligazione di prestare attività lavorativa sarebbe assunta *"affectionis vel benevolentiae causa"* e non in forza del "contratto di lavoro".

In assenza di una definizione normativa (univoca) di "familiare", deve aver-
si riguardo (con accezione allargata e comune, talvolta anche legislativa) ai

concetti di *"parentela"* e di *"affinità"*, rispettivamente previsti dagli artt. 74¹ e 78² c.c.³ Ai ns. fini, tuttavia, si rende necessario⁴ un restringimento di campo, in linea anche con la prassi dell'Inps, per effetto del quale la "famiglia" va intesa quale luogo fisico di "convivenza", sebbene — ed è qui il *vulnus* normativo — non vi sia uniformità legislativa e di pensiero.

Infatti, suddetta perimetrazione, qualunque ristretta al coniuge⁵, ai figli mi-

* Trattasi, tuttavia, di presunzione relativa, cioè che ammette la prova contraria, posta rigorosamente a carico del soggetto che intende confutarla.

1 La parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite.

2 L'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge.

3 Disposizioni (artt. 74 e 78 c.c.) richiamate proprio nell'impresa familiare ex art. 230-bis, c. 3, c.c.

4 Con le precisazioni ed eccezioni di cui *funditus*.

5 Nella definizione deve intendersi, per effetto della l. 76/2016, anche i "conviventi di fatto".

nori ovvero (anche se maggiorenni) perennemente inabili al lavoro e agli ascendenti, pur corroborata dalla normativa fiscale che, all'art. 54 c. 6-bis⁶ e 60⁷ del TUIR, statuisce — categoricamente — la indeducibilità dei relativi compensi e, parimenti, la non imponibilità fiscale per i percettori⁸, non richiede il requisito della "convivenza". Anche da un punto di vista assicurativo, si registra l'ennesima aporia del sistema che rende impossibile un inquadramento oggettivo della fattispecie, dovendosi necessariamente procedere caso per caso. Infatti, ad esempio, il D.P.R. 1124/65 (T.U. Inail), all'art. 4 comma 1 n° 6) prevede che siano soggetti all'obbligo assicurativo il coniuge, i figli, anche naturali o adottivi, gli altri parenti, gli affini, gli affiliati e gli affidati del datore di lavoro che prestino con o senza retribuzione **alle di lui dipendenze**⁹ opera manuale, ed anche non manuale.

Parimenti, con specifico riguardo alle attività agricole, l'art. 74 del D. Lgs. 276/2003 prevede che *non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al sesto grado in modo **meramente occasiona-***

le o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.

A ciò si aggiunga che l'armonizzazione delle basi imponibili fiscali e previdenziale, di cui al D. Lgs. 314/97¹⁰, induce a ritenere, pur prescindendo dalla effettiva qualificazione giuridica (subordinata), la non imponibilità contributiva dei relativi compensi, nell'area (datoriale) autonoma e del reddito di impresa.

L'argomento, tuttavia, almeno sotto un profilo giuslavoristico, merita un'ulteriore riflessione.

2. Lavoro familiare: la qualificazione subordinata nelle imprese individuali e lavoro autonomo

A partire dalla **sentenza n° 121 del 29 marzo 1993 della Corte costituzionale**, si è affermato che **non è consentito neppure al Legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura**¹¹.

Parimenti, la Corte di Cassazione, **sentenza n° 4535/2018**, ha opportunamente

6 L'art. 54 detta le regole per la determinazione del reddito dei lavoratori autonomi.

7 L'art. 60 detta, invece, le regole per la determinazione del reddito di impresa. In quest'ultimo caso si include, quanto alla impossibilità di deduzione, anche il lavoro dell'imprenditore. Invero, la norma in questione non sembra coordinata con la previsione di cui all'art. 5 u.c. del D.P.R. 1665/56 che espressamente consente (la disposizione, infatti, seppur dettata con riferimento alla l. 25/55, non risulta essere abrogata — salvo ipotizzare una abrogazione tacita — dalle successive norme in materia di apprendistato) **l'assunzione diretta, in qualità di apprendisti, dei figli del datore di lavoro**.

8 Quanto al reddito di impresa, la non imponibilità per il percettore è stabilita dall'art. 8 comma 1 del TUIR.

9 Condizionando, quindi, l'esistenza dell'obbligo assicurativo all'esistenza della subordinazione del coniuge, figli che, a differenza della prassi interpretativa dell'Inps, sembrerebbe qui invece, almeno in astratto, ammissibile.

10 Art. 6 modificativo dell'art. 12 della l. 153/1969.

11 In senso conforme cfr. anche Consulta sentenze 115/1994 e 76/2015. Più recentemente, la Suprema Corte con l'ordinanza n° 34567/2022.

mente affermato che la presunzione di gratuità della prestazione può essere superata fornendo la prova dell'*esistenza del vincolo di subordinazione apprezzabile in riferimento alla qualità e quantità delle prestazioni svolte ed in presenza di direttive, controlli e indicazioni da parte del datore di lavoro*¹², non potendosi escludere — a priori — che le *prestazioni svolte possano trovare titolo in un rapporto di lavoro subordinato*¹³ — del quale, tuttavia, deve essere fornita la (rigorosa) prova, mediante ricorso agli indici tipici¹⁴ ovvero, ricorrendone le fattispecie, sussidiari¹⁵ della stessa.

Ed ancora, più recentemente, la Corte di Cassazione, con la **sentenza n° 20904/2020**, ha avuto modo di (ri) consolidare tale statuizione, precisando che **tra persone legate da vincoli di parentela o di affinità¹⁶ opera una presunzione di gratuità della prestazione lavorativa**, che trova la sua fonte nella circostanza che la stessa viene resa normalmente *affectionis vel benevolentiae causa*; con la conseguenza che, per **superare tale presunzione**, è necessario fornire la **prova** rigorosa degli elementi tipici **della subordinazione**, tra i quali, soprattutto, l'assoggetta-

mento al potere direttivo-organizzativo altrui e l'onerosità¹⁷. Sul punto, vi è, inoltre, da segnalare che con il recente arresto, ordinanza n° 9778/2024, la Suprema Corte ha avuto modo di precisare che **nei rapporti sentimentali e di convivenza *more uxorio* il concreto apprezzamento della natura subordinata del rapporto deve tener conto che l'elemento della eterodirezione si esprime in forma attenuata**, senza necessità di una sua estrinsecazione in ordini specifici e dettagliati, **essendo sufficiente il pieno e stabile inserimento nella organizzazione di lavoro e l'assenza di un'autonomia gestionale**.

Per l'effetto, sembrerebbe possibile vincere la presunzione *de qua*, fornendo la rigorosa prova¹⁸, senza — tuttavia —, in virtù del principio di armonizzazione, almeno nelle imprese individuali e nel lavoro autonomo, rilevanza contributiva e fiscale in capo ai percettori (certamente per il coniuge o il convivente di fatto ed i figli minori ovvero inabili, in quest'ultimo caso anche se maggiorenni).

Sembrerebbe, pertanto, più coerente, la nascita di un'impresa familiare ex art. 230-bis c.c.

12 *Ex multis*, Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza n° 12433/2015.

13 Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza n° 5632/2006.

14 Ordini specifici, reiterati ed intrinsecamente inerenti alla prestazione lavorativa e non in mere direttive di carattere generale, mentre, a sua volta, la potestà organizzativa deve concretizzarsi in un effettivo inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e non in un mero coordinamento della sua attività (*ex multis*, Corte di Cassazione, sentenza n° 15922/2020).

15 La continuità dell'apporto quale messa a disposizione delle energie lavorative sistematica, la obbligatorietà della osservanza di un orario di lavoro, il versamento di una retribuzione a cadenze fissa (*ex plurimis*, Suprema Corte, sentenza 1095/2023).

16 Confermativa dell'accezione comune e finanche senza il requisito della convivenza di "familiare" di cui al § 1.

17 Nella sentenza *de qua* vengono richiamati i precedenti conformi mediante enunciazione delle sentenze, della stessa Corte di Cassazione, n.ri 8364/2014, 9043/2011, 8070/2011, 17992/2010 e, per quanto riguarda gli indici della subordinazione, 7024/2015.

18 Aggravata, come già precisato nella fattispecie in esame (Cass. 14414/2011).

3. Il rapporto di lavoro dei soci e dei loro familiari nell'ambito societario¹⁹.

Le considerazioni finora svolte sul lavoro dei familiari, nell'area del lavoro autonomo e di impresa, debbono considerarsi superabili quando il datore è una società, a maggior ragione se di capitali.

3.1 Società di persone

La società di persone, per giurisprudenza costante, anche se sprovvista di personalità giuridica, costituisce un distinto centro di interessi dotato di una propria autonomia sostanziale e di una propria capacità processuale, distinta da quella dei soci²⁰, a prescindere dalla sua autonomia patrimoniale perfetta.

Il rapporto, in sostanza, si instaura con la società e non con i singoli soci, donde è improprio parlare di "lavoro familiare". Il Tribunale di Firenze, sentenza n° 219/2017, non ha escluso²¹ in astratto la compatibilità del lavoro subordinato nelle società di persone con il coniuge del socio accomandatario.

Nelle società in nome collettivo, ad esempio, è proprio l'INPS, con la nota circ. 179/1989, a ritenere possibile la riconoscibilità del rapporto di lavoro dipendente tra società di persone ed un proprio socio, ancorché nell'unica

ipotesi in cui questi risulti sottoposto al controllo gerarchico di altro socio munito di supremazia e la sua attività lavorativa non rientri, neanche in parte, nel conferimento previsto dal contratto sociale.

Per i soci di società in nome collettivo (e, certamente, per il socio accomandatario), in ambito commerciale, la partecipazione al lavoro aziendale con il carattere dell'abitudine e della prevalenza costituisce condizione necessaria ai fini dell'iscrizione alla gestione assicurativa commercianti²², donde — salvo i casi (da valutare *uti singuli*) sopra richiamati — sembrerebbe quest'ultima la gestione contributiva più conferente.

3.2 Società di capitali

Nelle società di capitali, in via astratta, è considerato addirittura possibile il rapporto di lavoro subordinato con i soci, sebbene questi potrebbero concorrere nella società con il loro (solo) apporto lavorativo²³.

La Giurisprudenza di legittimità ha ritenuto **possibile un rapporto di lavoro subordinato** con²⁴:

- la posizione di socio di società di capitali con quella di amministratore della stessa, **tranne le ipotesi di amministratore unico²⁵, presidente**

19 L'argomento sarà approfondito, sotto il profilo contributivo ed assicurativo, in questa stessa Rubrica.

20 Così, la Suprema Corte con la statuizione n° 20990/2023, ma anche 17986/2019 (Sez. Tributaria), 27427/2005 (Sez. Lavoro), 2676/1998.

21 Ribadendo, tuttavia, l'aggravamento del già gravoso onere della subordinazione.

22 Risposta interpello ML n° 78/2009.

23 In questo caso, dunque, non sarà configurabile un rapporto subordinato, dato che l'attività lavorativa corrisponderà al (totale o parziale) conferimento societario.

24 Una ampia disamina è contenuta nella sentenza n° 36362/2021.

25 In questo caso, infatti, mancherebbe la soggezione del prestatore ad un potere sovraordinato di controllo e disciplina, escluso dalla immedesimazione in unico soggetto della veste di esecutore della volontà sociale e di quella di unico organo competente ad esprimerla (Cass., sez. L, 29 maggio 1998, n. 5352; Cass., sez. L, 5

del consiglio di amministratore o di socio "sovrano"²⁶.

- **La qualità di socio ed amministratore** di una società di capitali **composta da due soli soci**, entrambi amministratori²⁷.
- Componente (non unico) dell'organo di gestione ovvero con il socio titolare della maggioranza del capitale sociale²⁸.
- **La qualità di socio, anche "maggioritario"**, di una società di capitali, **non è, allora, di per sé di ostacolo alla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra socio e società**²⁹.

Qualora, invece, il socio (anche amministratore) di una società (commerciale) di capitali partecipi, col proprio apporto, al lavoro aziendale con carattere di abitudine e prevalenza, ha l'obbligo di iscrizione alla gestione commercianti³⁰; mentre, qualora si limiti ad esercitare l'attività di amministratore, deve essere iscritto alla sola gestione separata, operando le due

attività su piani giuridici differenti³¹. Quanto ai familiari dei soci (anche amministratori) non sembrerebbero esserci, almeno in astratto, preclusioni per la configurazione di un lavoro subordinato³², pur registrandosi — specie nelle piccole realtà³³ — comportamenti difforni in sede ispettiva.

3.3 Cooperative

Infine, discorso a parte, merita la società cooperativa (almeno la categoria di quelle di produzione e lavoro), laddove la figura del socio lavoratore potrà risultare titolare anche di un rapporto di lavoro subordinato, sulla base delle risultanze del regolamento ex l. 142/2001.

*** **

L'esperienza quotidiana insegna che il lavoro di un familiare, anche nelle società di capitale, è particolarmente attenzionato in sede sia amministrativa che ispettiva. Donde, l'invito è alla

aprile 1990, n. 2823; anche Cass., sez. 5, 28 aprile 2021, n. 11161).

26 Corte di Cassazione 11161/2021.

27 Ove il vincolo della subordinazione risulti da un concreto assoggettamento del socio dirigente alle direttive ed al controllo dell'organo collegiale amministrativo formato dai medesimi due soci. In senso conforme, Cass., sez. L, 7465/2002; 706/93; 5944/91; 4781/89.

28 Neppure quando la percentuale del capitale detenuto corrisponda a quella minima prevista per la validità delle deliberazioni dell'assemblea, attesa la sostanziale estraneità dell'organo assembleare all'esercizio del potere gestorio; ferma restando, comunque, la non configurabilità di un rapporto di lavoro con la società quando il socio (a prescindere dalla percentuale di capitale posseduto e dalla formale investitura a componente dell'organo amministrativo) abbia di fatto assunto, nell'ambito della società, l'effettiva ed esclusiva titolarità dei poteri di gestione (Cass. 21759/2004).

29 Allorché possa in concreto ravvisarsi il vincolo di subordinazione, almeno potenziale, tra il socio medesimo e l'organo societario preposto all'amministrazione, vincolo che in generale è da escludere unicamente nelle ipotesi di socio "amministratore unico", o di socio "unico azionista" o di "socio sovrano" (Cass. 4586/87).

30 L. 662/96 – art. 1 c. 203.

31 Infatti, la prima è diretta alla concreta realizzazione dello scopo sociale, attraverso il concorso dell'opera prestata dai soci e dagli altri lavoratori; la seconda, invece, alla esecuzione del contratto di società sulla base di una relazione di immedesimazione organica volta, a seconda della concreta delega, alla partecipazione alle attività di gestione, di impulso e di rappresentanza (Cass 10426/2018, 8613/2017, SS.UU. 17076/2011)

32 Specie (*melius*) se il familiare (figlio-genitore) siano non conviventi.

33 Con bassa o inesistente (altra differente) forza lavoro.

massima prudenza e verifica, in concreto, della reale articolazione del contesto aziendale, la presenza di un organigramma chiaro in cui sia evidente (e, naturalmente, effettiva) la sottoposizione gerarchica del familiare-subordinato a soggetto differente dal familiare (socio-amministratore), meglio ancora se con un proprio nucleo familiare in differente residenza. È, infatti,

necessario tener presente che il riconoscimento del rapporto di lavoro, perché ritenuto fittizio, non è soggetto a prescrizione, donde potrà avvenire anche a distanza di molti anni, con cancellazione dell'intera posizione contributiva in capo al familiare-lavoratore e, dunque, con nefasti riverberi sulle prestazioni previdenziali e recupero di quelle *medio tempore* percepite.

Gli aspetti previdenziali del lavoro prestato dai familiari e/o dai soci

Le difficoltà inerenti la corretta gestione degli aspetti previdenziali laddove i familiari e/o i soci prestino attività lavorativa nell'impresa.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Atavica problematica che spesse volte toglie (o quantomeno rende irrequieto) il sonno al CdL di turno è il corretto inquadramento del lavoro prestato dai familiari e/o dai soci all'interno dell'impresa con particolare riferimento alla giusta tutela previdenziale da applicare allo stesso, anche in considerazione del "punto di vista" INPS che, soprattutto negli ultimi tempi, ha assunto una posizione particolarmente restrittiva nel riconoscere rapporti di lavoro subordinato fra parenti e affini tendendo, per quel che concerne il lavoro dei soci, a ricondurlo nell'alveo delle prestazioni assicurabili alla **gestione commercianti** (ovviamente laddove ne sussistano i presupposti ex l. 662/96).

Va innanzitutto chiarito che, ferma restando l'individuazione di alcuni concetti di ordine generale elaborati dalla giurisprudenza e dalla prassi, **ogni caso va valutato singolarmente** facendo riferimento al **grado di parentela/affinità**, alla **singola realtà imprenditoriale**, alla **composizione societaria** e alle **deleghe di potere/funzioni**. Non

ultimo va considerata anche la (tutto sommata recente) regolamentazione delle unioni civili e delle coppie di fatto che incide anch'essa nell'attività di valutazione del giusto inquadramento lavoristico e conseguentemente previdenziale.

Punto di riferimento della posizione dell'Istituto è la **circolare n. 179/1989** che, dopo un *excursus* sui principi giuridici caratterizzanti il rapporto di lavoro subordinato, passa ad esaminare le singole fattispecie in base alla tipologia societaria adottata.

Ditte individuali

È presuntivamente **esclusa la sussistenza di subordinazione per il coniuge e i figli conviventi**. *Ex adverso*, in linea di principio è configurabile un rapporto di lavoro dipendente con il figlio non convivente. Come già detto va poi esaminato il singolo caso al fine di verificare se, ad esempio, la differente residenza sia solo "di facciata" e non si può prescindere dalla reale verifica delle modalità con le quali si estrinseca la prestazione lavorativa. Non va poi

dimenticato che nel caso di **attività artigianali o commerciali, il familiare** che partecipa all'attività è **tendenzialmente iscrivibile alla medesima gestione del titolare** con la qualifica di collaboratore o coadiutore familiare.

Società di persone

Stesso discorso in linea di massima può essere fatto per le **società di persone**, quali società in nome collettivo e società in accomandita semplice, fermo restando che **nella sas il socio di capitale** non si occupa dell'amministrazione e conseguentemente è proprio l'INPS a riconoscere la possibilità **che possa essere dipendente**. Ma attenzione: come già detto, va poi **verificata la singola fattispecie**.

Per le **snc** il principio generale, insito nella tipologia stessa di società, prevede (salvo eccezioni) la partecipazione dei soci al *core business* aziendale con conseguente automatica iscrizione alla **gestione commercianti**. L'INPS, con la sopra citata circolare, riconosce, in via eccezionale, che il singolo socio possa essere lavoratore dipendente della medesima società ma a condizione che lo stesso soggiaccia alla supremazia di altro socio e che l'apporto lavorativo non avvenga in attuazione del vincolo societario.

Per le **sas**, come già accennato, il **socio accomandante**, essendo portatore di "solo capitale", ben potrebbe instaurare un genuino rapporto di lavoro con la società medesima, la cui amministrazione è in capo al socio accomandatario, ma va verificata l'eventuale sussistenza di parentela con l'amministratore e verificata la percentuale di partecipazione alla società

sia "diretta" che per il tramite di altri familiari "stretti" in quanto laddove vi sia una maggioranza assoluta di quote societarie diventa difficile credere alla sussistenza di subordinazione nei confronti dell'amministratore che è lui stesso "dipendente" degli altri soci che rappresentano la maggioranza dei voti/quote (fermo restando che la valutazione va effettuata leggendo lo statuto e le modalità/maggioranze con le quali si assumono le decisioni).

Società di capitali

Il **principio generale** è la **configurabilità di rapporti di lavoro dipendente con familiari e soci della stessa** essendoci una personalità giuridica che distingue la srl dai singoli soggetti possessori di quote. Ma lo stesso non può dirsi **nel caso di una srl con unico socio** dove di fatto la società, fermi restando i principi giuridici, si identifica con il singolo socio e **risulta davvero difficile riconoscere**, ad esempio, **un rapporto di lavoro subordinato con la moglie del socio unico** considerato che ciò non è possibile nella ditta individuale alla quale la srl con unico socio può essere "assimilata".

Il **concetto da non dimenticare mai** è che la **subordinazione**, elemento fondante del rapporto di lavoro dipendente, si basa sull'assoggettamento al potere direttivo, organizzativo, gerarchico e disciplinare esercitato da altro soggetto. Pertanto, nella valutazione **non si può assolutamente prescindere** da una **analisi analitica e puntuale della composizione societaria**, delle quote di partecipazione, dei **legami parentali fra i soci**, e delle **previsioni dello statuto** con particolare attenzione

alle **deleghe di funzione** e ai **quorum richiesti dalle delibere assembleari**.

Allo stesso tempo l'indagine deve essere anche mirata alla corretta qualificazione del rapporto di lavoro che potrebbe non essere di natura subordinata ma riconducibile alla collaborazione familiare riconducendosi nell'alveo della gestione artigiani e commercianti, gestione sicuramente "più gradita" da INPS per le tutele assicurativo-previdenziali più "attenuate" rispetto alla gestione dipendenti. Non dimentichiamo che dalla l. 662/96, statuente l'iscrivibilità dei soci di srl esercenti attività commerciale, il contenzioso INPS è sempre stato di particolare rilievo e nonostante giurisprudenza abbastanza unanime si rilevano ancora posizioni difformi da parte dell'Istituto. Ulteriore segnale dell'attenzione del nostro maggiore Istituto di previdenza è la richiesta, da un po' di tempo a questa parte, di una **apposita dichiarazione da rilasciare nel caso di iscrizione aziende con datori di lavoro dove c'è l'assunzione di un familiare**.

Nella prassi quotidiana si assiste a una posizione alquanto rigida da parte di INPS sia in sede di iscrizione azienda, sia in sede di riattivazione azienda sia in sede di verifica ispettiva. **L'Istituto tende a disconoscere i rapporti di lavoro dipendente "spingendo" verso la gestione artigiani e commercianti**. A volte l'orientamento va in contrasto con le medesime circolari dell'Istituto tendendo a rinviare le decisioni al Giudice adito con conseguente problematica di gestione con il cliente e tutte le eventuali conseguenze sotto il profilo contributivo e di deducibilità fiscale dei costi.

Considerazioni generali

È evidente che se un familiare (o un socio) instaura un rapporto di lavoro dipendente al pari di altro soggetto non legato alla società da vincoli di parentela/affinità ovvero possesso di quote societarie (anche per interposta persona) **deve soggiacere alle medesime regole e/o procedure interne**. Se è previsto un sistema di rilevazione presenze anche il familiare/socio deve registrare la presenza. Se l'azienda adotta una specifica procedura per la richiesta di ferie/permessi/rol anche il familiare/socio deve ovviamente adeguarsi pena l'applicazione di **sanzioni disciplinari** — ex l. 300/70 — così come avviene per gli altri subordinati. Se esiste una **programmazione dei turni, degli orari di lavoro, dei riposi, delle assenze in genere**, anche il lavoratore familiare/socio deve essere inserito nella "turnazione" con gli altri lavoratori (salvo, ovviamente, distinzioni collegate all'attività lavorativa/mansione ovvero a situazioni "soggettive particolari" quali handicap o altro). Allo stesso modo, sempre a titolo meramente esemplificativo, sembrerebbe alquanto anomalo che il familiare/socio non si assentasse mai per malattia **ovvero che non fosse tenuto a presentare certificazione medica** anche nel caso di assenza inferiore a tre giorni se verificando le "statistiche" aziendali il fenomeno della morbidità fosse particolarmente rilevante all'interno dell'ambiente di lavoro con obblighi di giustificazione documentale anche per le assenze di singole giornate.

Come possiamo ben vedere di carne sul fuoco ne abbiamo davvero tanta e

la problematica è ben lontana da una riconducibilità a schemi e casistiche predefinite essendo necessario,

come già rimarcato più volte, procedere ad una attenta e scrupolosa valutazione caso per caso.

Lavoro familiare e obbligo assicurativo INAIL

L'attività lavorativa svolta dai familiari, tradizionalmente ascritta nell'area della gratuità delle prestazioni rese *affectionis vel benevolentiae causæ*, in virtù del legame solidaristico, affettivo e morale intercorrente tra i membri della famiglia e l'imprenditore, espone a tutta una serie di considerazioni necessarie — ai fini della corretta individuazione, del regime previdenziale, assicurativo e fiscale applicabile — di non sempre agevole e chiara soluzione, imprescindibile dalla specificità del caso da gestire. Di seguito, si analizza la disciplina prevista ai fini della tutela assicurativa.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

L'art. 4 del D.P.R. 1124/1965¹, che definisce **l'ambito soggettivo** della tutela assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, ricomprende, al punto 6, **il coniuge, i figli, anche naturali o adottivi, gli altri parenti, gli affini, gli affiliati e gli affidati del datore di lavoro che prestano con o senza retribuzione alle di lui dipendenze** opera manuale, ed anche non manuale. Al fine dell'insorgenza dell'obbligo assicurativo non rileva, pertanto, la corresponsione o

meno della retribuzione ma che il lavoro svolto, anche con il mero fine di sovrintendere l'altrui lavoro, sia prestato alle dipendenze e sotto la direzione altrui e rientri tra le attività rischiose di cui all'art. 1 del D.P.R. n. 1124/1965 (requisito oggettivo). La definizione dell'impresa familiare², ex art. 230-bis c.c., con la riforma del diritto di famiglia ad opera della l. 151/1975 e dopo la statuizione n° 476/1987 della Corte costituzionale³, ha indotto ad un'estensione dei soggetti tutelati al fine

1 Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

2 Impresa individuale nella quale collaborano i familiari dell'imprenditore individuati nel coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo a cui, in caso di insussistenza di un diverso rapporto (es. rapporto di lavoro di natura subordinata o di tipo societario), sono riconosciuti diritti patrimoniali e gestori (mediante il diritto di partecipare alle decisioni di carattere straordinario).

3 Con la quale è stata dichiarata l'illegittimità incostituzionale dell'art. 4 c. 1 punto 6 nella parte in cui escludeva dalla tutela i familiari compresi nella definizione della impresa familiare ai sensi dell'art. 230-bis c.c. "[...] D'al-

di riconoscere tutela assicurativa a quei familiari (il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo), che prestano attività lavorativa **nell'ambito della impresa familiare anche in assenza del requisito della subordinazione o di un vincolo societario tra essi ed il datore di lavoro**. Con la **Circ. Inail n. 67 del 1° dicembre 1988**, richiamando la sopracitata sentenza, è stata definita la tutela assicurativa **dei soggetti⁴ previsti dall'art. 230-bis c.c.**, a cui ad oggi occorre ricomprendervi anche le parti dell'unione civile in quanto, con l'entrata in vigore della l. 76/2016 "Legge Cirinnà", sono equiparate ai coniugi⁵ con la conseguente applicazione alle parti stesse delle norme riguardanti i diritti alle prestazioni economiche⁶ erogate dall'INAIL, in precedenza riconosciute solo ai coniugi. Pertanto, ai fini della tutela assicurativa, **rileva unicamente⁷ che la prestazione resa dal familiare sia riferita alle attività che espongono al rischio e sia "svolta in via non occasionale"**.

Parimenti, l'art. 205 del D.P.R. 1124/1965 definisce la tutela assicurativa per il coniuge e i figli dei proprie-

tari, i mezzadri e gli affittuari, anche naturali e adottivi, che prestano opera manuale abituale nelle rispettive aziende agricole.

Inoltre, sono soggetti all'obbligo assicurativo INAIL anche **i familiari coadiuvanti di socio di società artigiana e non** (soci di una s.n.c. e accomandanti di una s.a.s. coadiuvanti familiari degli accomandatari) nel caso in cui **partecipino al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza e se l'impresa sia organizzata e/o diretta prevalentemente con il lavoro dei soci e dei loro familiari⁸**.

In merito alla **frequenza della prestazione** l'obbligo assicurativo ricorre, inoltre, a condizione che l'attività resa dai familiari, sia **ricorrente e non meramente accidentale**. Come specificato dalla **lettera circolare n. 14184/2013⁹ del Ministero del Lavoro** e delle Politiche Sociali, è considerata **accidentale una prestazione resa per un numero pari ad una o due volte nel corso dello stesso mese** e a condizione che il numero di prestazioni rese **nel corso dell'anno non sia superiore a dieci giornate lavorative¹⁰**.

tra parte, una volta introdotto l'istituto dell'impresa familiare, in vista della meritoria finalità di dare tutela al lavoro o comunque prestato negli aggregati familiari, non sarebbe coerente il diniego di una tutela assicurativa di particolare rilevanza come quella in argomento (diretta a ovviare a rischi attinenti alla vita o all'integrità fisica del lavoratore), in presenza dei requisiti oggettivi propri del lavoro con esso protetto."

4 La decorrenza dei rapporti assicurativi da instaurare in base alla sentenza in questione fu fissata al 1° gennaio 1988, data immediatamente successiva a quella di pubblicazione della sentenza stessa.

5 Restano invece esclusi i conviventi *more uxorio* dell'imprenditore.

6 Circolare INAIL n. 45 del 13 ottobre 2017.

7 A prescindere della eventuale instaurazione del rapporto lavorativo compreso tra le fattispecie tipiche previste da nostro ordinamento, della sussistenza del vincolo della subordinazione e della corresponsione della retribuzione.

8 Nota INAIL n. 2653 del 22 marzo 2010.

9 Pubblicata il 5 agosto 2013, preceduta dalla lettera circolare numero 10487 del 10 giugno 2013, contiene le indicazioni operative per il personale ispettivo relativamente agli obblighi di natura previdenziale nei confronti dell'Inps derivanti dall'impiego di collaboratori familiari nei settori dell'artigianato, dell'agricoltura e del commercio.

10 I parametri temporali, più stringenti, ai fini della insorgenza dell'obbligo assicurativo divergono dagli indici di

Diversamente, nel caso di **figure familiari diverse da quelle previste ex art. 230-bis c.c.**, la collaborazione non occasionale con il titolare dell'impresa configura una **impresa non familiare** e può dar luogo ad un **rapporto di lavoro subordinato**, soggetto al medesimo trattamento assicurativo previsto per un qualsiasi altro rapporto di lavoro dipendente, **o ad un rapporto di tipo societario** per cui è prevista la tutela assicurativa solo nell'ipotesi in cui sia considerato socio di fatto, svolgendo un'attività manuale in posizione sia pure solamente funzionale di subordinazione alle direttive della società¹¹. Al ricorrere dei presupposti soggettivi e oggettivi determinati l'obbligo assicurativo, per le collaborazioni dei soggetti di cui all'art 4 punto 6 che non sono oggetto di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro¹², sussiste il capo al titolare dell'impresa l'obbligo di denuncia nominativa del collaboratore familiare¹³ coinvolto nella lavorazione. La trasmissione telematica della **Denuncia Nominativa Assicurato (DNA)**, deve essere preventiva all'inizio della prestazione¹⁴ resa e in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione, viene applicata

una sanzione amministrativa da euro 125,00 ad euro 770,00¹⁵.

La determinazione del premio varia in relazione al regime dell'impresa in cui opera il familiare. L'Inail¹⁶ distingue tra familiari partecipanti all'impresa familiare ex art. 230-bis c.c. e familiari ex art. 4 punto 6 del T.U. Per i collaboratori di una impresa **familiare ex art. 230-bis c.c.**, mancando una retribuzione effettivamente corrisposta stabilita da legge o da un contratto¹⁷, il premio è calcolato sulla base della **retribuzione convenzionale giornaliera**¹⁸ da variare ai sensi dell'art. 116 del D.P.R. n. 1124/1965. Per **i familiari di cui all'art. 4 punto 6**, la determinazione del premio avviene considerando la **retribuzione convenzionale** stabilita con decreto ministeriale a livello provinciale o, in sua assenza, la retribuzione effettiva (laddove corrisposta) e in mancanza di quest'ultima, in via residuale, la retribuzione di ragguglio. La determinazione del premio per i familiari coadiuvanti del **titolare artigiano** è effettuata in relazione al premio speciale unitario artigiani previsto per la classe di appartenenza della lavorazione svolta¹⁹. Nel caso dei collaboratori familiari di un'**impresa agricola**, il pre-

abitudine e prevalenza ai fini della iscrizione previdenziale INPS del familiare coadiuvante (Lett. Circ. Inail n. 10487/2013) in un'ottica di esigenza di tutela derivante dall'esposizione ad un rischio.

11 Circolare INAIL n. 29 del 9 maggio 1990.

12 Ai sensi dell'art. 9-bis, c. 2, del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, nella l. 608/1996 e successive modificazioni.

13 Art. 23 del D.P.R. n. 1124/1965, come modificato dall'art. 39, c. 8 D.L. n. 112/2008.

14 Tale adempimento si aggiunge alle denunce di iscrizione e/o variazioni richieste ai fini della comunicazione delle lavorazioni e del rischio connesso, ex art. 12 D.P.R. n. 1165/1965.

15 Art. 195 D.P.R. n. 1124/1965.

16 Nota Direzione centrale rischi del 14 gennaio 2013.

17 Circolare Inail n. 24 del 27 aprile 1990.

18 Circolare Inail n. 12 del 23 maggio 2024.

19 Determina Inail n. 43 del 30 gennaio 2019; D.M. 27 febbraio 2019.

mio è riscosso dall'INPS unitamente alla contribuzione previdenziale, salvo l'ipotesi in cui non ricorrano i presupposti per l'iscrizione previdenziale²⁰

con conseguente obbligo per l'imprenditore agricolo, di gestione diretta degli adempimenti previsti e del versamento del premio.

²⁰ Nel caso in cui l'attività lavorativa prestata sia inferiore a 90 giornate in un anno, frazionabili in 720 ore, la collaborazione è considerata occasionale e non ricorre l'obbligo di iscrizione previdenziale (MLPS, Lett. Circ. n. 10478 del 10 giugno 2013, INL, Lett. Circ. n. 50 del 15 marzo 2018).

La «doppia contribuzione» INPS per il socio amministratore di una S.r.l. commerciale o artigiana

Il presente contributo affronta la questione, particolarmente dibattuta nel contenzioso ispettivo e giudiziario, relativa all'obbligo della doppia iscrizione e contribuzione (Gestione commercianti o artigiani e Gestione Separata INPS) nel caso di coesistenza delle posizioni di socio lavoratore e di amministratore di S.r.l. commerciale o artigiana.

 **Giuseppe Gentile**

PROFESSORE DI DIRITTO DEL LAVORO NELL'UNIVERSITÀ DI NAPOLI FEDERICO II, AVVOCATO GIUSLAVORISTA

L'obbligo della doppia iscrizione contributiva in capo al **socio lavoratore** (c.d. socio d'opera) di una S.r.l. commerciale o artigiana che riveste anche il ruolo di **amministratore** rinviene le sue fonti nelle diverse sedi legislative, amministrative e giurisprudenziali.

Il quadro normativo di riferimento

Come risaputo, la **legge n. 463/1959** dispone l'obbligo di iscrizione alla **Gestione artigiani** per gli imprenditori artigiani, ove per costoro si intende chi *“esercita personalmente, professionalmente e in qualità di titolare, l'impresa artigiana, assumendone la piena responsabilità con tutti gli oneri ed i rischi inerenti alla sua direzione e gestione e svolgendo in misura prevalente il proprio lavoro, anche*

manuale, nel processo produttivo”. Successivamente, la **legge n. 662/1996** (art. 1, comma 208) — sostituendo l'art. 29, comma 1, l. 3 giugno 1975, n. 160 — ha introdotto l'obbligo di iscrizione alla **Gestione commercianti** in capo agli esercenti attività commerciali in possesso dei seguenti requisiti: *i)* siano titolari o gestori in proprio di imprese che, a prescindere dal numero dei dipendenti, siano organizzate e/o dirette prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti la famiglia, ivi compresi i parenti e gli affini entro il terzo grado, ovvero siano familiari coadiutori preposti al punto di vendita; *ii)* abbiano la piena responsabilità dell'impresa ed assumano tutti gli oneri ed i rischi relativi alla sua gestione (tale requisito non è richiesto per i familiari coadiutori preposti al punto di vendita nonché

per i soci di società a responsabilità limitata); *iii*) partecipino personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitudine e prevalenza; *iv*) siano in possesso, ove previsto da leggi o regolamenti, di licenze o autorizzazioni e/o siano iscritti in albi, registri o ruoli.

Dunque, il **presupposto** per l'iscrizione alla **Gestione commercianti/artigiani** è dato dallo **svolgimento di un'attività** (commerciale o artigiana) con la **partecipazione personale** al lavoro aziendale in **maniera abituale e prevalente**. Ciò comporta che, ove il socio sia soltanto un soggetto che apporta capitale, e non svolge attività lavorativa, non sarà invece soggetto ad alcuna iscrizione alla Gestione commercianti/artigiani.

Se, poi, per l'attività di gestione e direzione della società, **venga deliberata** anche l'erogazione di un **compenso al socio amministratore**, tale attribuzione determinerà l'obbligo di iscrizione anche alla **Gestione separata**. Pertanto, la **doppia imposizione contributiva INPS** per i soci amministratori delle SRL deriva da:

- l'iscrizione alla Gestione Commercianti o Artigiani IVS per lo svolgimento in modo attivo del lavoro aziendale (determinata in relazione alla quota di reddito societario posseduta);
- l'iscrizione alla Gestione separata INPS (per il compenso ricevuto come amministratore).

La questione della “doppia contribuzione” nella prassi amministrativa e giurisprudenziale

Proprio con riferimento a tale ulti-

ma circostanza, **l'INPS**, in più sedi, **ha sempre affermato l'obbligatorietà della doppia iscrizione e contribuzione**: alla *Gestione speciale commercianti*, in relazione alla posizione di socio lavoratore; alla *Gestione separata*, per l'attività di Amministratore, e relativamente ai compensi eventualmente ricevuti.

Per l'Istituto, infatti, il socio amministratore di una S.r.l. che percepisce un compenso, e che svolge attività commerciale o artigianale nell'azienda, è sempre soggetto a doppia contribuzione INPS: laddove impegnato concretamente in una attività lavorativa all'interno della società, e se percepisce un compenso per l'attività di amministratore, infatti, è obbligato ad iscriversi sia alla Gestione commercianti/artigiani (e al versamento dei contributi previdenziali in relazione alla quota di reddito societario posseduta) che alla Gestione Separata Inps (sui compensi percepiti).

Questa doppia imposizione contributiva comporta, evidentemente, un onere rilevante per i soci amministratori di S.r.l., specie nei casi in cui la società consegua utili cospicui, stante che la quota di contribuzione imputata alla Gestione commercianti/artigiani viene a definirsi, come si è detto, su un imponibile determinato in ragione della quota di reddito societario imputata al socio.

Al contrario, invece, **la giurisprudenza di legittimità ha per lo più ribadito l'incompatibilità della doppia iscrizione**, stabilendo l'iscrizione alla gestione corrispondente all'attività svolta con carattere di abitudine e prevalenza (cfr. Cass., sez. lav., n. 20886/2007; Cass.,

sez. lav., n. 854/2008; poi culminate in Cass., Sezioni Unite, n. 3240/2010)¹.

L'obbligo della "doppia contribuzione" nel d.l. n. 78/2010

Su questa materia, e **relativamente** alla sola **gestione assicurativa commercianti**, il legislatore è intervenuto con **l'art. 12, comma 11, del D.L. n. 78/2010** (conv. in l. 122/2010). Fornendo una **interpretazione autentica dell'art. 1, comma 208, legge n. 662/1996**, ha statuito che "le attività autonome, per le quali opera il principio di assoggettamento all'assicurazione prevista per l'attività prevalente, sono quelle esercitate in forma d'impresa dai commercianti, dagli artigiani e dai coltivatori diretti, i quali vengono iscritti in una delle corrispondenti gestioni dell'Inps. **Restano**, pertanto, **esclusi** dall'applicazione dell'art. 1, comma 208, legge n. 662/96 **i rapporti di lavoro per i quali è obbligatoriamente prevista l'iscrizione alla gestione previdenziale** di cui all'art. 2, comma 26, della **l. 335/95**".

Il legislatore ha così ribadito l'obbligo della doppia iscrizione assicurativa, e, dunque, precisato che lo svolgimento abituale di attività autonoma in ambito commerciale comporta l'obbligo di assicurazione presso la gestione commercianti INPS.

Sulla novella, le **Sezioni Unite** sono nuovamente intervenute nel 2011 for-

nendo alla questione una soluzione giuridica difforme da quella fatta propria in precedenza. E dunque, chiarendo che **l'esercizio di attività di lavoro autonomo** (soggetto a contribuzione nella Gestione separata) che si accompagna **all'esercizio di una attività di impresa commerciale** (o artigiana) che comporti di per sé l'iscrizione alla relativa gestione assicurativa commercianti (o artigiani) **non è regolato dal principio dell'attività prevalente** (Cass., Sez. Un., n. 17076/2011).

Tale soluzione ha trovato l'avallo anche della **Corte costituzionale**² che — chiamata a pronunciarsi a seguito di una ordinanza di rimessione sollevata dalla Corte d'appello di Genova — ha escluso ogni questione di illegittimità ritenendo che **"la norma costituisce disposizione dichiaratamente ed effettivamente di interpretazione autentica**, diretta a chiarire la portata della disposizione interpretata".

Dunque, anche a seguito di questo cambio di paradigma dell'indirizzo giurisprudenziale non vi sarebbero dubbi in ordine all'obbligo di assoggettamento alla doppia iscrizione e contribuzione INPS — Gestione commercianti/artigiani e Gestione Separata — nel caso di coesistenza delle posizioni di socio lavoratore e di amministratore di S.r.l. commerciale o artigiana: **trattandosi di attività distinte e autonome, non opera il criterio dell'unificazione della posizione previdenziale in un'uni-**

1 Così Cass. n. 20886/2007 cit. "In applicazione dell'art. 29, comma 1, l. 3 giugno 1975 n. 160, come sostituito dall'art. 1, comma 203, l. 23 dicembre 1996 n. 662, colui che nell'ambito di una società a responsabilità limitata svolge attività di socio amministratore e di socio lavoratore ha l'obbligo di chiedere l'iscrizione nella gestione in cui svolge l'attività con carattere di abitualità e prevalenza; nell'incompatibile coesistenza delle due corrispondenti iscrizioni, è onere dell'Inps decidere sull'iscrizione all'assicurazione corrispondente all'attività prevalente". Per conf. Cass., Sez. Un., n. 3240/2010.

2 Sentenza n° 15/2012.

ca gestione secondo l'individuazione dell'attività prevalente.

La pronuncia Cass. 27 gennaio 2021 n. 1759: un nuovo principio ermeneutico

Tuttavia più di recente, la **Corte di cassazione, con l'ordinanza n. 1759/2021**, è intervenuta nuovamente sulla questione del doppio obbligo contributivo *de qua*, dettando un nuovo e condivisibile principio interpretativo.

La Suprema Corte, in specie, **pur non negando il principio della doppia iscrizione contributiva** — con conseguente obbligazione al versamento sia dei contributi commercianti per il reddito d'impresa prodotto dalla società, sia dei contributi dovuti alla gestione separata per l'eventuale compenso ricevuto in qualità di amministratore — ha affermato che **le mansioni intellettuali svolte dall'amministratore di una S.r.l. non obbligano di per sé il socio che svolge questo incarico all'iscrizione alla gestione commercianti**. In buona sostanza, lo svolgimento della sola attività di amministratore, senza alcuna partecipazione diretta all'attività materiale ed esecutiva dell'azienda, non può essere sufficiente ad imporre l'iscrizione alla posizione commercianti³.

In altre parole, proprio **il presupposto dell'esistenza di attività distinte e autonome**, tali da non consentire l'unificazione della posizione previdenziale

in un'unica gestione secondo l'individuazione dell'attività prevalente, **comporta la necessità di accertarne l'esistenza**.

È **onere dell'INPS**, secondo gli Ermellini, **dimostrare la partecipazione diretta all'attività materiale ed esecutiva dell'azienda**, da cui discenderà la necessità di iscrivere il socio-amministratore di una S.r.l. alla gestione commercianti.

La pronuncia, quindi, sottolinea quanto sia rilevante considerare se le mansioni svolte dall'amministratore siano considerate tutte attività di ordinaria amministrazione, senza alcuna partecipazione all'attività materiale ed esecutiva dell'azienda. La sola attività di amministratore non può essere ritenuta sufficiente a giustificare l'iscrizione alla Gestione commercianti/artigiani, restando in capo all'Istituto l'onere di accertare la partecipazione diretta del socio amministratore all'attività dell'azienda.

La Cassazione, dunque, anche alla luce del rinnovato dettato normativo non mette in discussione il principio della doppia contribuzione INPS, ma fornisce un'interpretazione "fattuale" che si regge sulla distinzione (e l'autonomia) tra l'attività del socio in quanto amministratore e l'attività del socio in quanto tale, da cui deve discendere una adeguata e distinta obbligazione contributiva alle rispettive gestioni assicurative.

3 Sul punto, la Suprema Corte si è espressa con il seguente assunto: "Nella fattispecie in esame la Corte territoriale ha rilevato che il *facere* che avrebbe giustificato una doppia iscrizione avrebbe dovuto essere diverso e distinto da quello di amministratore, e che nella specie lo svolgere attività di supervisione, fungere da referente per i clienti e fornitori o l'aver assunto un dipendente, rientravano tutte nelle competenze dell'amministratore".

L'evoluzione dei controlli a distanza: la linea sottile tra tutela e violazione dei limiti

Uno dei primi interrogativi per chi si accosta alla tematica dei controlli a distanza in ambito lavorativo è come si possa arrivare a conciliare due diritti apparentemente contrapposti, entrambi fondati sulla Carta costituzionale, ovvero, quello alla riservatezza del lavoratore previsto dall'art. 2 cost. da una parte e quanto disposto nell'art. 41 Cost. inerente alla libertà di iniziativa economica e di impresa del datore di lavoro dall'altra.

 **Pierluigi Lanzarotti**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Sono passati più di sessanta anni dall'approvazione della legge n.300 del 20 maggio 1970, il *corpus* normativo che più di tutti ha caratterizzato il diritto del lavoro del secolo scorso e che è assunto a riferimento "sistematico" di ogni operatore del diritto impegnato nello studio della materia.

L'approvazione dello "statuto dei lavoratori" ha consentito, nei luoghi di lavoro, la realizzazione di valori condivisi, garantendo ai lavoratori l'effettivo godimento dei diritti e delle libertà fondamentali sanciti dalla Carta costituzionale. Tra queste, con molti anni di anticipo rispetto all'introduzione del codice della privacy, lo statuto ha introdotto una specifica regolamentazione volta a salvaguardare il diritto fondamentale alla riservatezza del lavorato-

re innovando così, per la prima volta, la legislazione italiana in materia di tutela delle informazioni personali, rendendo illegittimi i controlli personali e la raccolta di informazioni che esulano dall'ambito funzionale del rapporto di lavoro e vietando, senza eccezioni, ogni accertamento datoriale, ben oltre il perimetro di tutela di quelli che oggi vengono chiamati "**dati sensibili**".

In ambito funzionale, la disciplina statutaria (ex art. 4) **ha previsto il divieto di predisporre impianti aventi per finalità "diretta" il controllo a distanza dei lavoratori, mentre ha subordinato le forme di controllo "indiretto" alla presenza di interessi meritevoli del datore di lavoro.**

L'incessante progresso tecnologico e la crescente informatizzazione dei

luoghi di lavoro, però, ha imposto un restyling normativo orientato ad una prospettiva di semplificazione e adattamento alle nuove modalità di organizzazione del lavoro, avvenuto con l'attuazione del jobs act¹.

Successivamente ed a distanza di poco tempo, anche il legislatore europeo è intervenuto a riformare la disciplina sulla protezione dei dati personali delle persone fisiche, con l'adozione del regolamento 2016/679/UE incidendo, così, sulla normativa interna di attuazione, ossia il D.Lgs n. 196/2003 così come novellato dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101.

Questi interventi di "manutenzione" normativa hanno avuto un notevole impatto sull'esercizio della libertà d'iniziativa economica delle aziende. Su quest'ultima, difatti, si fonda la legittimità delle attività di controllo datoriali e di organizzazione del lavoro.

Come si può intuire, la fattispecie normativa dei controlli "a distanza", data la complessità e il rilievo degli interessi in gioco, presuppone interferenze e interpretazioni in combinato disposto con altre disposizioni. Tra queste, relativamente all'utilizzabilità delle informazioni raccolte, spicca il massiccio corpus normativo della privacy, costituito in primo luogo dal codice della privacy² e in seconda battuta anche dai provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali per quanto riguarda l'applicazione del GDPR e del Codice stesso.

In sostanza, il nuovo "pacchetto" normativo, ha introdotto, *in primis*, un

regime diverso a seconda del tipo di strumento utilizzato prevedendo che:

- **venisse eliminato il divieto generale (precedentemente previsto) di utilizzo di impianti e strumenti audiovisivi dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori**, i quali possono però essere impiegati per determinate finalità (vale a dire esigenze organizzative e produttive, sicurezza sul lavoro e tutela del patrimonio aziendale) e possono essere installati solo previo accordo collettivo stipulato con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, previa autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro (INL).
- **per gli strumenti di lavoro e per gli strumenti di registrazione di accessi e presenze non operi alcun divieto e alcun obbligo di accordo sindacale o di autorizzazione dell'INL;**

ma precisando anche, **che sia per i primi che per i secondi il datore ha l'obbligo di fornire ai dipendenti adeguata informazione circa le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli nonché l'obbligo di rispettare la normativa sulla *privacy* nella raccolta e nel trattamento dei dati.**

Si ha dunque, così, una duplice tutela, poiché lo Statuto dei Lavoratori regola i limiti al potere di controllo del datore di lavoro a tutela dei diritti del soggetto nella sua condizione di lavoratore, mentre la disciplina in materia di privacy mira a proteggere il diritto alla riservatezza del dipendente in quanto persona fisica.

1 Art. 1, c. 7, lett. f, l. delega 183/2014 e art. 23 D.lgs. 151/2015.

2 D.lgs n. 196/2003 così come novellato dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101.

Alle suddette norme devono poi aggiungersi molteplici pronunce giurisprudenziali, sia da parte delle giurisdizioni nazionali che di quelle sovranazionali ed anche le circolari dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro per l'interpretazione delle norme giu-slaboristiche.

Ora, ritenendo che non sia questa la sede per poter approfondire, in termini specifici, il delicato bilanciamen-

to fra la libertà di impresa e il diritto alla protezione dei dati personali, resta comunque da chiedersi se, rispetto a tale ultimo diritto fondamentale, una visione meno rigida, pur preservando il nucleo essenziale della dignità del singolo individuo ed adottando gli opportuni accorgimenti, non possa condurre a "rivedere" alcuni profili (ossia alcune declinazioni) della inviolabilità del diritto alla protezione dei dati personali.

Videosorveglianza in azienda

L'articolo esamina obblighi e adempimenti in capo al datore di lavoro che decide di installare impianti di videosorveglianza.

 **Carla Napoletano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

L'installazione di impianti di videosorveglianza da parte del datore di lavoro deve avvenire necessariamente nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, nonché della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Il datore di lavoro nel suo diritto di esercitare il potere di controllo attraverso il quale, da solo o tramite i suoi collaboratori, può verificare l'esatta esecuzione della prestazione lavorativa di cui è creditore, ed eventualmente esercitare il potere disciplinare, deve tenere conto che tutto ciò deve necessariamente avvenire nel rispetto della tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore il quale, ancor prima di essere un prestatore di lavoro, è una persona e come tale è oggetto di specifica protezione da parte di norme costituzionali¹ e di norme internazionali². Ciò premesso, **è severamente vietata la vigilanza diretta e indiscriminata sull'attività lavorativa**; tuttavia rimane la possibilità per il datore di lavoro di effettuare un controllo a distanza

dell'attività dei lavoratori e, a tal proposito, il principale riferimento normativo è dato dall'**art. 4 della l. 300/70**³. Iniziamo innanzitutto a chiarire che per "attività lavorativa" si deve intendere il complessivo comportamento tenuto dal lavoratore presente in azienda in occasione dell'adempimento della prestazione lavorativa, comprendente tanto il momento dell'adempimento, quanto quello delle pause di lavoro, attribuendo pertanto alla locuzione un significato più ampio rispetto a quello derivante da una pura interpretazione letterale della stessa. Il legislatore, attraverso l'art. 4 l.300/70, intende evitare che il lavoratore si trovi ad essere osservato indiscriminatamente durante lo svolgimento delle sue mansioni, senza però inibire al datore di lavoro la possibilità di porre in essere quei controlli volti a difendere il patrimonio aziendale la cui tutela rientra nel diritto riconosciuto dall'art. 41 Cost. Il datore di lavoro **può utilizzare impianti audiovisivi** e altri strumenti dai quali

1 Artt. 2, 3 e 13 Cost.

2 Art. 8 CEDU e art. 1 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

3 Così come modificato dal D.lgs. 151/2015 Jobs Act.

derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori **esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale⁴ e purché rispetti una precisa procedura.** Infatti, una volta presa la decisione di installare un impianto di videosorveglianza, dovrà essere stipulato **preventivamente** un accordo collettivo con la RSU o con la RSA; se sono presenti più unità produttive ubicate in diverse Regioni o in diverse Province della stessa Regione, l'accordo potrà essere stipulato con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, centralizzando il tutto. In mancanza di accordo, dovrà essere richiesta, sempre in via preventiva, l'autorizzazione amministrativa della sede territoriale dell'INL, o in alternativa, nel caso di imprese con più unità produttive, della sede centrale dell'INL. Per ottenere l'autorizzazione dall'INL dovrà essere presentata apposita istanza tramite il canale telematico disponibile sul sito⁵, o in alternativa brevi manu o tramite raccomandata, allegando gli estratti del DVR nel caso in cui gli impianti siano installati per motivi di sicurezza⁶. **Non è previsto l'istituto del silenzio-assenso**, pertanto sarà sempre necessario un atto espresso di autorizzazione⁷. Nell'ipotesi in cui un'azienda di nuova costituzione che prevede di avvalersi

di personale non appena avviata l'attività, potrà presentare istanza per l'autorizzazione INL all'installazione di impianti di videosorveglianza indicando sul modulo il numero dei lavoratori che risulteranno in forza all'avvio dell'attività. Non sarà possibile procedere con l'installazione finché non si ottiene l'autorizzazione. Nell'ipotesi invece di esercizio di attività già operativo, con impianto legittimamente installato e funzionante in assenza di lavoratori, nel momento in cui dovesse procedere ad assunzioni di personale, il datore di lavoro dovrà necessariamente disattivare l'impianto, richiedere l'autorizzazione fornendo all'INL attestazione dell'avvenuta disattivazione dell'impianto all'atto dell'assunzione del personale, per poi poter ripristinare il funzionamento dell'intero sistema di videosorveglianza⁸ una volta ottenuta l'autorizzazione. È bene precisare che l'accordo o l'autorizzazione preventiva sono necessari non solo quando gli impianti sono installati all'interno dei locali, ma anche quando sono installati all'esterno. Come pure non è esclusa la condotta illecita del datore di lavoro nell'ipotesi in cui ne sia stato dato preavviso ai lavoratori ma pur sempre in assenza di autorizzazione, se le apparecchiature siano solo installate ma non ancora funzionanti, oppure sono finte e poste per soli fini di deterrenza, e se il controllo è effettuato in locali

4 C.d. controlli difensivi.

5 www.ispettorato.gov.it

6 Lett. Circ. INL prot. n° 302 del 18/6/2018.

7 Interpelli Min. Lav. n° 3 dell'8/5/2019.

8 Documento operativo INL n° 2572 del 14/04/2023.

in cui i lavoratori si recano solo saltuariamente⁹. A tutti i lavoratori in forza al momento della stipula dell'accordo o dell'ottenimento dell'autorizzazione, nonché a tutti quelli che saranno assunti successivamente, è necessario consegnare un'informativa contenente le condizioni di applicazione della videosorveglianza nonché tenere a loro disposizione in azienda una copia dell'accordo/autorizzazione.

Nell'ipotesi in cui sia un datore di lavoro domestico a voler installare un impianto di videosorveglianza nella propria abitazione, dovrà necessariamente informare preventivamente il lavoratore ed ottenere il suo consenso, nel rispetto della disciplina del trattamento dei dati personali. Non è invece necessaria l'autorizzazione dell'ITL o il preventivo accordo sindacale¹⁰.

Per quanto riguarda il rispetto della normativa in materia di *privacy*, l'attività di videosorveglianza va effettuata osservando il principio di minimizzazione dei dati riguardo alla scelta delle modalità di ripresa e dislocazione nonché alla gestione delle varie fasi del trattamento dei dati, che devono essere pertinenti e non eccedenti le finalità perseguite. Tutte le persone che transitano nelle aree videosorvegliate devono essere informate della

circostanza che stanno per accedere in una zona videosorvegliata. L'informativa può essere fornita utilizzando un semplice cartello, da collocare prima di entrare nella zona videosorvegliata¹¹, contenente, tra le altre informazioni, le indicazioni sul titolare del trattamento e sulla finalità perseguita. Non è prevista alcuna autorizzazione da parte del Garante per installare tali sistemi. Spetta infatti al titolare del trattamento valutare la liceità e la proporzionalità del trattamento. Il titolare del trattamento deve altresì valutare se sussistono i presupposti per effettuare una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati prima di iniziare il trattamento; tale valutazione deve avvenire obbligatoriamente se il trattamento dei dati può presentare un rischio elevato per le persone fisiche, in caso di sorveglianza sistematica su larga scala di una zona accessibile al pubblico e in tutti gli altri casi indicati dal Garante. La normativa in materia di protezione dati non si applica al trattamento di dati che non consentono di identificare le persone, direttamente o indirettamente, come nel caso delle riprese ad alta quota¹². Non si applica, inoltre, nel caso di fotocamere false o spente perché non c'è alcun trattamento di dati personali.

9 Nota Min. Lav. n° 11241 del 1/6/2016.

10 Nota INL n° dell'8/2/2017.

11 Non è necessario rivelare la precisa ubicazione della telecamera, purché non vi siano dubbi su quali zone sono soggette a sorveglianza e sia chiarito in modo inequivocabile il contesto della sorveglianza.

12 Effettuate ad esempio mediante l'uso di droni.

L'intreccio fra potere di controllo, disciplinare e la normativa sulla *privacy*: il caso "telepass" di cui all'ordinanza n° 15391/2024 della Corte di Cassazione

Il controllo dei lavoratori subordinati ed il pedissequo potere disciplinare da parte dei datori di lavoro si intreccia inesorabilmente con la normativa sulla *privacy*, dando origine a inutilizzabilità — ai fini disciplinari — dei dati raccolti nell'ambito dell'attività di controllo. La recente statuizione della Suprema Corte offre lo spunto per una disamina della questione.

Francesco Capaccio

SEGRETARIO DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI ED AVVOCATO CASSAZIONISTA

La Corte di Cassazione, con la recente **ordinanza n° 15391 del 3 giugno 2024**, ha (ri)confermato¹ la illegittimità del licenziamento disciplinare irrogato ad un lavoratore, tecnico-trasfertista, che aveva commesso delle mancanze in alcuni giorni (4 e 5 febbraio 2019), rilevate grazie all'apparecchio Telepass², a lui fornito dal datore, per l'espletamento della propria mansione. Dall'istruttoria, nei gradi di merito, era

emerso che **nessuna informativa in ordine alle modalità d'uso e di effettuazione dei controlli**, in ordine al prefato apparato Telepass, erano stati forniti dal datore di lavoro.

Quest'ultimo, in sede di legittimità, aveva tentato di difendersi sostenendo che:

1. nessuna disposizione normativa impone all'azienda di fornire ai dipendenti chiarimenti sui dispositivi

1 La statuizione della Suprema Corte conferma la sentenza n° 121/2021 della Corte di Appello di Ancona, di riforma della decisione del primo Giudice.

2 Invero, a contestazione disciplinare riguardava anche i dati acquisiti per mezzo del sistema di geolocalizzazione denominato "Ni.An.", su cui, tuttavia, vista la specifica informativa ricevuta dal lavoratore, ne è stata riconosciuta la legittimità.

che hanno la finalità di effettuare i pagamenti necessari per l'espletamento della prestazione lavorativa³;

2. bisognava tener presente la peculiarità del rapporto tra azienda e dipendente trasfertista, sottratto al controllo diretto del datore⁴;
3. i dati risultavano acquisiti legittimamente dall'azienda, in quanto contenuti in documentazione contabile (fatture) prodotta da un soggetto terzo ai fini di fatturazione dei pedaggi;
4. l'installazione del telepass aziendale doveva ritenersi rientrare nella fattispecie dei c.d. "controlli difensivi" e, dunque, fuori dal perimetro di applicazione dell'art. 4 dello Statuto;
5. in ogni caso, il "telepass" doveva ritenersi strumento necessario per l'espletamento dell'attività lavorativa e, in quanto tale, fuori dai limiti "autorizzatori" (accordo sindacale o autorizzazione amministrativa INL) dell'art. 4 dello Statuto.

Superate le prime tre argomentazioni difensive perché attinenti al merito, i Giudici nomofilattici, quanto al 4 profilo, hanno (ri)precisato che i controlli difensivi sono quelli diretti a rilevare comportamenti illeciti o lesivi estranei al rapporto di lavoro.

Si rende necessario, però, **distinguere fra "controlli difensivi in senso lato" e "controlli difensivi in senso stretto"**⁵. Più precisamente:

- **i controlli a difesa del patrimonio aziendale che riguardano tutti i dipendenti** (o gruppi di dipendenti) — c.d. "controlli difensivi in senso lato" — che, nello svolgimento della loro prestazione di lavoro, vengono a contatto con tale patrimonio. Detti controlli **dovranno necessariamente essere realizzati nel rispetto delle previsioni dell'art. 4.**
- **"controlli difensivi" in senso stretto**, diretti ad accertare specificamente **condotte illecite ascrivibili** — in base a concreti indizi (c.d. "fondato sospetto") — **a singoli dipendenti**, anche durante la prestazione di lavoro"; **questi ultimi controlli**, anche se effettuati con strumenti tecnologici, **si situano "all'esterno del perimetro applicativo dell'art. 4"**. Inoltre, deve precisarsi che **il controllo "difensivo in senso stretto" deve essere "mirato" ed "attuato ex post"**, ossia "a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento **il datore abbia avuto il fondato sospetto**", perché solo a partire **"da quel momento"** il datore può provvedere alla raccolta di informazioni utilizzabili.

Sulla base di tale criterio distintivo, quindi, la Corte di Cassazione, con l'ordinanza in commento, ha avuto modo di precisare che, nei gradi di merito, la parte datrice non aveva allegato né la finalità di prevenzione degli abusi sul

3 Trattandosi — altresì — di un metodo alternativo al rimborso spese a piè di lista che agevola il dipendente, non tenuto — per l'effetto — ad anticipare le somme necessarie a tale scopo.

4 E perciò gravato da un onere di rendicontazione ben più incisivo di quello di un collega che si reca ogni mattina presso la sede aziendale.

5 Più recentemente Corte di Cassazione, statuizioni 18168/2023 e 25732/2021.

patrimonio aziendale, né — viepiù — il “fondato sospetto”⁶, donde la inammissibilità del motivo di doglianza. Infine, quanto all’ultimo aspetto, i Giudici nomofilattici hanno avuto modo di statuire che il **telepass**, pur se fosse considerato (come parte della dottrina specialistica sostiene) uno **strumento direttamente funzionale all’efficienza della singola prestazione**, rientrante — per l’effetto — nell’ambito applicativo del comma 2 dell’art. 4 della l. 300/70, le informazioni «raccolte», giusta previsione del comma 3, sarebbero utilizzabili «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro» solo a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d’uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli oltre che «nel rispetto di quanto disposto dal d.lgs. 196/2003».

Pertanto, rilevato che nessuna informativa era stata fornita al dipendente, la Suprema Corte, nel confermare la statuizione della Corte distrettuale, ha dichiarato la illegittimità del licenziamento.

La pronuncia in questione offre lo spunto per rimarcare il delicato intreccio fra *privacy* e controllo dei lavoratori. A tale fine, si rende necessario partire dal principio, espresso dal codice della *privacy*, in ordine alla inutilizzabilità dei dati personali trattati in violazione della disciplina rilevante in materia di protezione dei dati personali (art. 2-*decies* d.lgs. 196/2003).

Tuttavia, vi è altresì da segnalare che l’art. **160-bis del d.lgs. 196/2003 fa sal-**

va l’utilizzazione in relazione ai procedimenti giudiziari.

Infatti, in tali procedimenti, è stabilito che l’utilizzabilità, la validità e l’efficacia di atti, documenti e provvedimenti basati sul trattamento di dati personali non conformi alla legge italiana o al regolamento UE n° 2016/679 sia disciplinata dalle pertinenti disposizioni processuali (art. 160-bis d.lgs. 196/2003, inserito dall’art. 14, comma 1, lett. m) del d.lgs. 101/2018)

Più in dettaglio

► **Nel processo penale**

L’art. 191 c.p.p. stabilisce che **le prove acquisite in violazione dei divieti stabiliti dalla legge non possono essere utilizzate.**

Deve trattarsi di violazione di legge esclusivamente processuale (Cass. 28367/2017, pur registrandosi orientamenti di segno contrario – Cass. 35681/2014).

Tuttavia, in applicazione del criterio *male captum bene retentum*, si ritiene che debba prevalere l’esigenza primaria ed ineludibile della ricerca della verità materiale⁷.

► **Nel processo civile**

In base alle disposizioni del GDPR il divieto relativo al trattamento dei dati personali non opera nel caso in cui il trattamento è necessario **per accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria** (art. 9, comma 2, lettera f) regolamento UE 679/2016.

6 Dato quest’ultimo che anche se fosse stato allegato (ma così non è risultato) competeva al datore anche la dimostrazione delle specifiche circostanze legittimanti il “sospetto”.

7 Corte cost. 111/1993, già 254 e 255/1992.

Parimenti, **il diritto dell'interessato di opporsi al trattamento dei propri dati personali è escluso quando esso è necessario per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria** (art. 21, comma 1, regolamento UE 679/2016).

Quindi, se legittimamente acquisita al processo è considerata prova lecita (*ex multis*, Cass. 8459/2020).

► Nel processo del lavoro

È stato affermato che:

- L'utilizzazione e la produzione in giudizio da parte di un lavoratore subordinato finalizzata all'esercizio di diritti esclude anche la violazione dell'obbligo di fedeltà posto dall'art. 2105 c.c. (Cass. 16629/2016).
- Anche le registrazioni fonografiche sono state ritenute utilizzabili nel processo del lavoro, nei limiti della pertinenza alla tesi difensiva e non eccedenza rispetto alle sue finalità (*ex multis*, Cass. 12534/2019).
- Il diritto di difesa, o ad una miglior difesa, non va considerato limitato soltanto alla sede processuale, ma si estende a tutte quelle attività (prodromiche) dirette ad acquisire la prova poi utilizzabile giudizialmente (Cass. 11322/2018 — deliberazione n° 512/2018 Garante della privacy — attività di investigazione).
- Non viola il diritto alla privacy la produzione in giudizio di informazioni, fotografie, video, fatti e opinioni postate dall'interessato sui *social network* (art. 9, comma 2, lettera e) UE 2016/679 – Cass. 6047/2018).
- Non sono contrastanti con l'esigenza di tutela della riservatezza le

prove raccolte da agenzie investigative private o dallo stesso datore di lavoro per accertare condotte e atti illeciti del lavoratore purché non riconducibili al mero inadempimento delle obbligazioni contrattuali (Cass. 25977/2020).

- È conforme l'utilizzo ai fini giudiziari delle informazioni *legittimamente* raccolte ai sensi dell'art. 4 della L. 300/70 a condizione che sia fornita al lavoratore adeguata informazione sulle modalità d'uso di tali strumenti (Trib. Cassino 23/11/2020, Roma 22/03/2018, Torino 18/09/2018. Su tale scia, si colloca l'ordinanza in commento).
- Soltanto ove quelle informazioni siano state raccolte per mezzo di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo illegittimamente impiegati dal datore di lavoro, ne viene esclusa l'utilizzabilità in giudizio come mezzo di prova dei fatti di causa (Cass. 9904/2016).

Inoltre, deve rilevarsi che **nel processo del lavoro la ricerca della verità materiale** (Cass. 23605/2020 – che fa leva sugli artt. 421 e 437 c.p.c.) comporta che il **giudice possa disporre d'ufficio l'ammissione di ogni mezzo di prova idoneo a superare definitivamente l'incertezza sui fatti costitutivi** anche in deroga alle regole sulle prove dettate dal codice civile e a quelle dell'assunzione delle prove nel codice di rito. L'ordinanza in questione sembra porsi in antitesi con il diritto vivente europeo, rilevato che anche la Corte europea dei diritti dell'uomo in un caso di videosorveglianza occulta ha ritenuto utilizzabili nel processo le registrazioni

effettuate dal datore di lavoro illegittimamente (secondo la legge spagnola) come prova per giustificare il licenzia-

mento adottato nei confronti del lavoratore (Grande camera 17/10/2019 Lopez Ribalda v. Spagna)⁸.

⁸ Tenendo — altresì — presente che il considerato n° 4 del regolamento UE 679/2016 prevede che la protezione dei dati di carattere personale non è una prerogativa assoluta, ma va considerata alla luce della sua funzione sociale e va contemperata con altri diritti fondamentali in ossequio al principio di proporzionalità.

Le prestazioni dei volontari nel settore dilettantistico – D.L. 71/2024

Il recente D.L. 71/2024 ha introdotto specifiche disposizioni inerenti alle prestazioni dei volontari nel settore sportivo dilettantistico.

 **Ivo Amodio**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La riforma del settore sportivo avviata con la pubblicazione del D.Lgs. 36/2021, si arricchisce, con Il D.L. 31 maggio 2024 n 71, c.d. Decreto-Sport, di ulteriori tasselli.

In particolare, si approfondiranno le prestazioni dei volontari nel settore dilettantistico. Ma chi è il volontario sportivo? È l'art. 29 c. 1 del D.Lgs. 36/2021 che definisce il volontario sportivo come *“colui che mette a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali. Le prestazioni dei volontari sono comprensive dello svolgimento diretto dell'attività sportiva, nonché della formazione, della didattica e della preparazione degli atleti”*.

La prestazione del volontario sportivo nel settore dilettantistico non è coperta da alcuna tutela previdenziale ed assicurativa, ma soggetta ad assicurazione per la responsabilità civile verso terzi.

Diversamente dai volontari del terzo

settore, non è previsto l'obbligo di istituire un registro dei volontari.

Tornando alla novità, tra le diverse *“Misure urgenti in materia di lavoro sportivo”*, all'art. 3, del D.L. 71/2024, viene previsto che le prestazioni rese dai **volontari sportivi**, *non sono retribuite in alcun modo*. Tuttavia, pur ponendo il veto assoluto verso qualsiasi forma di retribuzione, il D.L. prevede che *“ai volontari sportivi **possono essere riconosciuti rimborsi forfettari** per le spese sostenute per attività svolte anche nel proprio comune di residenza, **nel limite complessivo di 400 euro mensili**, in occasione di manifestazioni ed eventi sportivi riconosciuti dalle Federazioni sportive nazionali, dalle Discipline sportive associate, dagli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici, dal CONI, dal CIP e dalla società Sport e salute S.p.a., purché deliberino sulle tipologie di spese e le attività di volontariato per le quali è ammessa questa modalità di rimborso.”*

Di fatto, la norma in esame riscrive l'art. 2, c. 2, del D.Lgs. 36/2021 che prevedeva la possibilità di rimborso

solo delle spese sostenute in occasione delle trasferte fuori dal comune di residenza del volontario e nel limite massimo di 150 euro mensili, da giustificare mediante autocertificazione resa dal volontario in merito all'effettività delle spese sostenute.

Pertanto, con le nuove disposizioni, in vigore già dal 1° giugno 2024, possono essere riconosciuti ai volontari sportivi, rimborsi forfettari per le spese sostenute per attività svolte, anche nel proprio comune di residenza, nel limite complessivo di 400 euro mensili.

Tuttavia, è necessario accertare che l'attività del volontario sia svolta **in occasione di manifestazioni ed eventi sportivi** riconosciuti dalle FSN¹-DSA²-EPS³, anche paralimpici, dal CONI⁴, dal CIP⁵ e dalla società Sport e salute Spa. Queste specifiche indicazioni contenute nella norma inducono a ritenere che **non sono rimborsabili le spese relative alla partecipazione alle attività istituzionali, alla formazione, alla didattica, agli allenamenti o alle altre attività svolte quotidianamente.**

Per procedere al rimborso, è necessario che il rimborso sia previsto dalla preventiva delibera dell'Istituzione Sportiva che individua la tipologia di spesa e le attività di volontariato per le quali è ammesso il rimborso.

Le delibere delle Istituzioni Sportive individuate nel Decreto dovranno stabilire la tipologia di spesa rimborsabile (es. vitto, alloggio, viaggio, traspor-

to, etc.) e le attività di volontariato ammesse. Appare auspicabile che tra esse posano rientrare anche le attività di arbitri e direttori di gara in genere, che con la precedente normativa, fruitivano del rimborso mediante autocertificazione fino ad euro 150 mensili.

Il nuovo quadro normativo, con l'introduzione del rimborso forfettario, lascia qualche dubbio se sia possibile corrispondere rimborsi documentati (a piè di lista) per vitto, alloggio, viaggio, trasporto, qualora gli stessi non siano espressamente richiamati tra le spese forfettariamente rimborsabili nelle delibere delle Istituzione Sportive indicati nella norma.

Altro dubbio riguarda il tipo di accertamento che dovrebbe operare la ASD per verificare se la natura delle spese forfettarie richiesta rientri tra quelle previste dalla delibera dell'Istituzione Sportiva di riferimento. Sarà necessario richiedere una autocertificazione al volontario?

È auspicabile che possano giungere chiarimenti e la pubblicazione delle delibere in tempi rapidissimi, essendo la norma già vigente.

Si ricorda che non essendo intervenute modifiche al testo dell'art. 29 c. 3 del D.Lgs. 36/2021, le prestazioni sportive di volontariato sono incompatibili con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o

1 Federazioni Sportive Nazionali.

2 Discipline Sportive Associate.

3 Enti di promozione Sportiva.

4 Comitato Olimpico Nazionale Italiano.

5 Comitato Italiano Paraolimpico.

associato o tramite il quale svolge la propria attività sportiva.

Per i volontari sportivi che nello svolgimento dell'attività sportiva ricevono i rimborsi forfettari, gli enti sono tenuti a comunicarne i nominativi e l'importo corrisposto al RASD (Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche)⁶ entro la fine del mese successivo al trimestre di svolgimento delle prestazioni sportive del volontario.

La comunicazione così fornita sarà immediatamente disponibile, per gli ambiti di rispettiva competenza, all'Ispettorato nazionale del lavoro, all'INPS e all'INAIL.

I rimborsi corrisposti nei limiti dei 400,00 euro mensili, non concorrono a formare il reddito del percipiente volontario, tuttavia, devono essere considerati nella verifica del superamento dei limiti di franchigia di 5.000,00⁷ e 15.000,00⁸ euro annui, stabiliti ai fini dell'applicazione della base imponibile previdenziale.

Appare quindi opportuno che lo sportivo che presta attività lavorativa comunichi alla ASD l'ammontare dei rimborsi forfettari ricevuti in qualità di volontario sportivo.

Il "D.L. Sport" interviene anche sulla disciplina dei dipendenti pubblici che operano quali volontari sportivi nel settore dilettantistico ai sensi

dell'art. 25, c. 6, del D. Lgs. 36/2021.

La nuova norma non modifica la disposizione per la quale i volontari sportivi, dipendenti della P.A. che percepiscano per l'attività lavorativa sportiva rimborsi spese, sono tenuti a trasmettere alla amministrazione di appartenenza una semplice preventiva comunicazione, anzi estende tale facoltà anche agli sportivi percettori di compensi fino a 5.000 euro.

Viene inoltre concesso più tempo agli enti sportivi per comunicare all'amministrazione di appartenenza del lavoratore sportivo l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici, estendendo il termine fino al 30° giorno successivo alla fine di ciascun anno di riferimento, ovvero alla cessazione del relativo rapporto di lavoro se intervenuta precedentemente.

Quindi per i rapporti in corso al 31.12.2024, il termine scadrà il 30.01.2025.

In conclusione, a titolo di cronaca si evidenzia come le rappresentanze del Terzo settore abbiano duramente criticato il rimborso forfettario previsto dal D.L. 71/2024 a favore del volontario sportivo nel settore dilettantistico, considerandola divergente rispetto alla ricercata armonizzazione della riforma dello Sport con la riforma del Terzo settore.

6 D.Lgs.39/2021.

7 Art. 35 c. 8-bis D.Lgs. 36/2021.

8 Art. 36 c. 6 D.Lgs. 36/2021.

TeleConsul

eLaborHub



molto più
di un software paghe



Stabilità, sicurezza e garanzia

Progettato e realizzato da Consulenti del Lavoro, garantisce un servizio continuo e affidabile.



Innovazione continua

Il nostro team di esperti lavora costantemente allo sviluppo di nuove funzionalità per offrirti la soluzione più avanzata e rispondente alle tue specifiche esigenze per la gestione delle paghe.

eLaborHub

il software paghe su cui puoi contare, sempre

Contatta il tuo Consulente Commerciale
per scoprire l'imperdibile offerta dedicata
agli iscritti al CPO di Napoli

Carmine Caruso:

✉ carmine.caruso@teleconsul.it

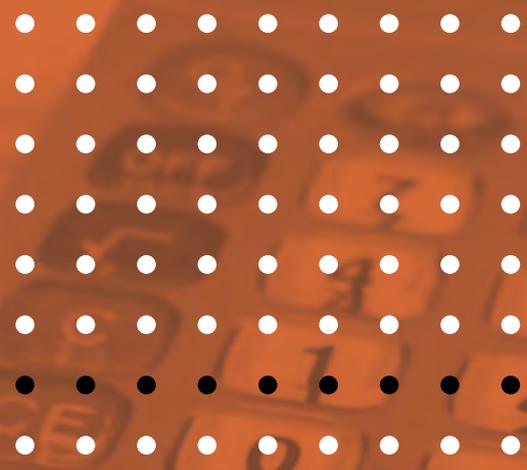
☎ 3479765502

TeleConsul

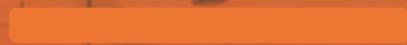
eLaborHub

www.elaborhub.it





FISCO E TRIBUTI



La deducibilità fiscale del costo per il lavoro e l'opera svolta dai familiari

L'articolo si propone di offrire una disamina delle norme contenute nel Testo Unico delle Imposte sui Redditi in relazione alla deducibilità del costo per il lavoro prestato e l'opera svolta dai familiari a favore dell'imprenditore, del professionista, ovvero a favore dei soci dell'impresa.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Il diritto tributario è definito "diritto polisistemico" per la sua propensione ad attribuire a ciascuna obbligazione materia sostanziale (soggettività, presupposto, base imponibile e modalità di calcolo) sorretta dai principi costituzionali della riserva di legge e (generalmente) della capacità contributiva. La particolare connotazione è trasfusa nella struttura del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (*Tuir*)¹ che analizza l'obbligazione tributaria mediante una ripartizione tra soggetti passivi e categorie di redditi; per ciascuna categoria, inoltre, sono indicati limiti e condizioni di deducibilità dei relativi costi per l'esatta determinazione della base imponibile.

Nel particolare, anche la (in)deducibilità dei **compensi corrisposti dagli**

imprenditori e dai lavoratori autonomi ai loro familiari, per la determinazione della base imponibile ai fini Irpef, è puntualmente disciplinata nel *Tuir* con preciso riferimento sia ai **redditi di lavoro autonomo**, ex art. 54, comma 6 bis e sia ai **redditi di impresa**, ex art. 60.

Entrambe le disposizioni stabiliscono il **carattere sostanziale della indeducibilità del costo**, nel senso che è **fatto divieto**² all'imprenditore (ed al lavoratore autonomo, professionista e/o artista) di dedurre in sede di determinazione del reddito le somme corrisposte a titolo di compenso (per il lavoro prestato o per l'opera svolta) al coniuge, ai figli, affidati o affiliati, minori di età o permanentemente inabili al lavoro, nonché agli ascendenti³.

1 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

2 Cfr. Risoluzione AdE, 11 novembre 2002, n. 351.

3 L'art. 60 del *Tuir* contempla anche i compensi corrisposti all'imprenditore stesso ed ai familiari partecipanti all'impresa; l'art. 54, c. 6 bis, inoltre, dispone l'indeducibilità anche nel caso in cui l'esercizio dell'arte o della professione sia svolto in forma associata o societaria.

L'elenco contenuto è tassativo. Sono pertanto deducibili i compensi erogati:

- al coniuge divorziato;
- ai figli non permanentemente inabili al lavoro e maggiorenni
- agli altri parenti non espressamente indicati (ad esempio nuore, generi e nipoti)

a condizione che si riferiscano a prestazioni effettivamente rese⁴ e, nel caso di rapporto di lavoro dipendente siano subordinate al vincolo di esistenza della subordinazione⁵.

La condizione di indeducibilità (assoluta) riverbera altresì sul concorso alla formazione del reddito da parte dei percettori (familiari) per i quali l'eventuale compenso non costituisce reddito imponibile⁶. Sul punto si ritiene che non costituendo redditi, i compensi non siano assoggettabili a ritenuta alla fonte essendo tale obbligo strettamente legato alla natura reddituale delle somme corrisposte⁷.

La *ratio* delle norme in commento, rinvenibile dalla relazione ministeriale al *Tuir*, con esclusivo riferimento al reddito dell'imprenditore individuale e del lavoratore autonomo risiede nella volontà del Legislatore di *"evitare artificiose manovre di contrazione degli utili con conseguente erosione della materia imponibile: eventualità questa che potrebbe realizzarsi soprattutto*

tutto in un'impresa individuale dove vi è perfetta coincidenza di interessi tra l'unico titolare ed i suoi più stretti congiunti".

Si noti, inoltre, che entrambe le disposizioni in commento effettuano esplicito riferimento al "lavoro prestato o all'opera svolta", con ciò determinando il divieto rispetto ai compensi corrisposti ai predetti soggetti in qualità di **lavoratori dipendenti, di titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nonché di collaboratori occasionali**. Per contro, il divieto non coinvolge i compensi erogati ai familiari titolari di partita Iva che svolgono per professione (abituale) un'attività professionale o imprenditoriale. Questi ultimi, infatti, non svolgono un'opera per conto di un terzo ma prestano autonomamente (con assunzione del rischio per l'attività esercitata) servizi a terzi⁸.

Le fattispecie fin qui evidenziate ed il trattamento fiscale ad esse riservato non può estendersi però alle **imprese esercitate in forma societaria**. Si ritiene, infatti, che il perimetro tracciato dal Legislatore tributario debba riferirsi al solo imprenditore individuale/persona fisica e non anche all'impresa esercitata in forma collettiva. La pluralità dei soci che contraddistingue le imprese collettive, l'esistenza di una struttura,

4 Sul punto si consideri la rilevanza ai fini della deducibilità del costo nel caso in cui l'apporto delle risorse citate avvenga per il tramite di un contratto di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro in cui le quote riconosciute agli associati siano da inquadrarsi nel novero dell'art. 60, *Tuir* – Cfr. tra le altre, Cass. 9417/2000; 17963/2003 e 19012/2005.

5 Argomento approfondito nell'articolo "La qualificazione giuridica del lavoro dei familiari e di quello dei soci" di Francesco Capaccio, in questa stessa Rubrica.

6 *Tuir*, art. 54, c. 6 *bis*, ultimo periodo e, specularmente, art. 8, c. 1, di rinvio all'art. 60.

7 Cass. 6 aprile 2016, n. 6624 – le ritenute fiscali "eventualmente" operate al momento del pagamento devono essere riconosciute sotto forma di credito di imposta da parte del datore di lavoro.

8 Cfr. Circolare Min. Fin. 6.2.1997, n. 25/E.

un'organizzazione economica ben definita che si pone giuridicamente su un piano di autonomia rispetto ai soci, e dai quali rimane nettamente distinta, garantiscono una maggiore trasparenza nella gestione degli affari sociali. Al tempo stesso, facilitano sia la possibilità di trovare riscontri oggettivi del lavoro effettivamente prestato dai soci e dai loro familiari, sia di verificare l'inerenza di tale lavoro con l'attività d'impresa.

Sul piano letterale, inoltre, si segnala che se il Legislatore avesse voluto effettivamente estendere alle società il disposto dell'art. 54, comma 6 bis e 60, citati, avrebbe potuto farlo espressamente come è accaduto per le imprese familiari, quando ha precisato che l'indeducibilità dei compensi stabilita per il lavoro prestato o l'opera svolta dall'imprenditore e dai suoi familiari si applica anche "ai familiari partecipanti all'impresa di cui al comma 4, dell'art. 5".

L'esclusione opera pertanto anche a favore delle società di persone che pur non godendo di una piena e perfetta autonomia patrimoniale, si configurano giuridicamente come un autonomo centro di imputazione, vale a dire come un soggetto di diritto distinto dalle persone dei soci. All'uopo è stato ritenuto pienamente legittimo e deducibile il compenso per lavoro dipen-

dente erogato al padre (socio accomandante) del socio accomandatario⁹. La circostanza sopra delineata in ordine alla deducibilità a favore dei soci rileva tanto più nel caso di una società di capitali, soggetto terzo, giuridicamente e tributariamente autonomo, rispetto ai soci che come tale può richiedere prestazioni tecnico-professionale ai soci ed ai familiari degli stessi.

A livello sistematico è evidente, pertanto, che, per il principio di onnicomprensività del reddito d'impresa, la deducibilità degli oneri di lavoro dipendente non richiede, in via generale, alcuna espressa previsione. Gli articoli 54, comma 6 bis e 60, citati, svolgono perciò una chiara funzione derogatoria, come tale riferibile alle sole fattispecie specificamente indicate.

Si precisa, infine, che la deducibilità dei compensi per il lavoro prestato dal socio è ammessa a condizione che, sul piano civilistico, ricorrano i presupposti essenziali per l'instaurarsi di un rapporto di lavoro subordinato tra il socio e la società. Secondo consolidata giurisprudenza tale rapporto si può configurare, con riguardo alle società di persone, nell'ipotesi che il socio presti la sua attività lavorativa sotto il controllo gerarchico di un altro socio, munito di supremazia, e sempre che la prestazione suddetta non integri un conferimento previsto dal contratto sociale.

9 Cfr. Risoluzione AdE del 27.05.2002, n. 153/E.

Gli aspetti fiscali del lavoro dei familiari: Impresa familiare e attività di amministratore

Continuiamo la disamina degli aspetti fiscali inerenti alle casistiche di lavoro prestato dai familiari dell'imprenditore, affrontando la specifica disciplina dell'impresa familiare e del lavoro prestato nella qualità di componente dell'organo di amministrazione.

 **Massimiliano De Bonis**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

L'attività lavorativa prestata dai familiari dell'imprenditore (o del lavoratore autonomo, professionale ed artistico) "sconta" la presunzione di collaborazione basata essenzialmente sul carattere di solidarietà nell'ambito del contesto familiare.

Tale impostazione ha prosperato nelle interpretazioni di prassi ministeriale e degli istituti previdenziali, nonché nelle pronunce giurisprudenziali, radicalizzando il concetto del lavoro familiare quale attività essenzialmente gratuita e prestata per soddisfare gli interessi della propria famiglia, prevedendo poche specifiche deroghe al generale principio di indeducibilità dei relativi costi del lavoro¹.

Una eccezione è contemplata dalla c.d.

impresa familiare² nel cui ambito viene riconosciuta la funzione lavorativa dei parenti ed affini che collaborano l'attività dell'imprenditore individuale, attribuendo loro una **porzione del reddito prodotto** in proporzione alla quota di partecipazione per il **lavoro prestato in modo continuativo e prevalente** nell'attività dell'impresa³.

Impresa familiare

Nell'impresa familiare, pertanto, **non si configurano gli schemi classici del rapporto di lavoro** subordinato o autonomo nei confronti dei familiari che partecipano alle attività dell'imprenditore, **né viene a costituirsi alcuna forma associativa** (l'impresa resta di tipologia "individuale" e il titolare assume

1 Cfr. questa rivista "Gli aspetti fiscali del lavoro dei familiari" di Pietro Di Nono.

2 Come individuata dall'art. 230 bis cod.civ.

3 Art. 5, comma 4 TUIR.

tutti i rischi d'impresa senza coinvolgimento dei familiari per responsabilità verso i terzi).

L'opera prestata dai familiari, pertanto, non si concretizza nel sostenimento di un costo del lavoro deducibile per l'imprenditore, ma realizza la possibilità di **ripartire l'utile netto conseguito** e quindi l'opportunità di abbatterne l'imposizione fiscale complessiva.

Requisiti di partecipazione all'impresa familiare

Ai fini della partecipazione agli utili dell'impresa familiare (nonché ai beni acquistati ed agli incrementi patrimoniali della stessa) è necessario soddisfare il requisito di **parentela/affinità** previsto per:

- il **coniuge**;
- i **parenti entro il terzo grado** (con estensione pertanto a bisnonni e pronipoti);
- gli **affini entro il secondo grado** (suoceri, generi e nuore, cognati, nonni del coniuge).

A tale fine sono considerati legittimati a partecipare all'impresa familiare anche i **soggetti dello stesso sesso uniti civilmente** (in virtù dell'assimilazione dei diritti previsti per il coniuge sancita dall'art. 1, co. 20, della L.76/2016) nonché i **conviventi di fatto**⁴ (ai sensi art. 230-ter, cod. civ.).

Ai fini fiscali tuttavia, perché sia soddi-

sfatto il requisito di impresa familiare previsto dal TUIR, con la possibilità di distribuire il reddito prodotto nell'esercizio a coloro che hanno effettivamente prestato attività di supporto all'imprenditore, è necessario che una quota del reddito non inferiore al 51% sia comunque imputata al titolare dell'impresa.

Restano in ogni caso sempre interamente attribuibili al titolare dell'impresa:

- **le plusvalenze** conseguite per la **cessione dell'azienda** familiare⁵;
- **il reddito conseguito in regime forfetario**⁶.

L'attribuzione dell'utile ai collaboratori familiari è tuttavia subordinato alla sussistenza di un atto notarile (atto pubblico o scrittura privata autenticata) di data antecedente il relativo periodo di imposta.

Nel caso di imprese familiari di nuova "costituzione" gli effetti fiscali decorrono automaticamente fin dall'anno di inizio attività⁷, mentre qualora la ditta individuale sia già esistente ma non si sia provveduto ad enunciare l'impresa familiare (o qualora sia necessario includere un ulteriore collaboratore familiare, ovvero escluderne uno precedentemente indicato) l'attribuzione del reddito sarà possibile esclusivamente a partire dal periodo di imposta successivo a quello della formazione dell'atto.

4 Per conviventi di fatto si intendono le persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da unione civile (art. 1, co. 36, L. 76/2016).

5 Agenzia delle Entrate, ris. 78/E del 31 agosto 2015.

6 La c.d. "flat tax incrementale" (di cui all'art. 1, co. 55-57, L.197/2022) risulta applicabile solo sulla quota di reddito spettante al titolare sebbene nella determinazione dell'incremento reddituale vada considerato l'intero reddito prodotto dall'impresa familiare (Ag. Entrate, circ. 18/E del 28 giugno 2023).

7 Va in ogni caso rispettata la tempistica (20 giorni) per la registrazione dell'atto.

ESEMPIO RELATIVO A:	DATA ATTO PUBBLICO/SCRITTURA PRIVATA	EFFETTI A PARTIRE DALL'ANNO	MODELLO REDDITI
Attività avviata direttamente in forma di impresa familiare	10 dicembre 2023	2023	Mod. REDDITI 2024
Ditta già esistente, enunciazione di impresa familiare successiva	10 dicembre 2023	2024	Mod. REDDITI 2025
	3 gennaio 2024	2025	Mod. REDDITI 2026

La **variazione della quota di partecipazione** agli utili, viceversa, **non richiede alcuna rettifica** dell'atto notarile in quanto le percentuali saranno indicate direttamente nella dichiarazione dei redditi in sede di compilazione del quadro RF (contabilità ordinaria) o RG (contabilità semplificata).

La sottoscrizione delle rispettive dichiarazioni dei redditi consente all'Amministrazione finanziaria di acquisire automaticamente l'attestazione:

- che le quote attribuite ai familiari siano proporzionate alla qualità e quantità del lavoro prestato in maniera continuativa e prevalente (dichiarazione resa dal titolare);
- che l'attività del collaboratore familiare sia prestata in modo continuativo e prevalente (dichiarazione resa dal collaboratore percettore delle quote di reddito dell'impresa familiare).

Familiari amministratori di società

Gli ostacoli al pieno riconoscimento di tipologie di rapporti subordinati hanno indotto a considerare l'inquadramento dei propri familiari nell'ambito del lavoro autonomo e/o nella qualità di amministratori della società.

Anche in questi casi, tuttavia, l'Am-

ministrazione finanziaria (suffragata dalla giurisprudenza) ha concepito stringenti strumenti di dissuasione, consentendosi la possibilità di riconoscere la deducibilità dei compensi erogati, laddove sia individuabile una significativa diminuzione del risultato di esercizio imponibile, ricorrendo all'attività di accertamento induttivo⁸.

Se pertanto risulta meno percorribile (ma non del tutto preclusa) l'opportunità di determinare compensi di amministrazione per le società di persone (in quanto l'attività lavorativa del socio è essenzialmente già prevista per il conseguimento dello scopo societario), nelle società di capitali il ricorso a tale strumento risulta decisamente più frequente.

In tale ipotesi, per gli effetti fiscali che può produrre sia in capo al lavoratore autonomo che all'impresa, va debitamente considerato il riconoscimento di un trattamento di fine mandato.

Il **rapporto contrattuale** che sorge a valle della nomina di un **componente dell'organo di amministrazione**, salvo non si tratti di un professionista della sfera fiscale (avvocato, commercialista e consulente del lavoro) per i quali tali incarichi rientrano pienamente nell'ambito delle attività professionali, assume un mandato comunemente ri-

8 Cass. n. 23427 del 26 ottobre 2020.

entrante nella **tipologia delle collaborazioni parasubordinate**⁹.

Conseguentemente il T.F.M. risulta naturalmente attratto nel regime fiscale della **tassazione separata** (art. 17, co. 1, lett. c. del TUIR¹⁰), pur richiedendo necessariamente che la determinazione del compenso di fine mandato:

- sia deliberato dall'**assemblea dei soci** (art. 2389 cod. civ.);
- **risulti da atto al quale sia attribuita una data certa** (da realizzarsi mediante verbale notarile, registrazione dell'atto, auto-prestazione postale, sottoscrizione digitale con

apposizione di marca temporale ecc...).

In mancanza di atto di data certa, viceversa, risulterà applicabile la tassazione ordinaria¹¹.

Ai fini della deducibilità di tale costo per la società va fatto riferimento ai medesimi vincoli, risultando pertanto consentita la **deducibilità dell'accantonamento annuale** di competenza del TFM, in luogo dell'ordinaria deducibilità per cassa nell'esercizio di erogazione, esclusivamente qualora detto emolumento sia contemplato in un atto di data certa anteriore al periodo di erogazione.

9 Vanno tuttavia segnalate le contrastanti posizioni della Cass. (n. 1545 del 20 gennaio 2017, n. 10680 del 1994).

10 Tassazione sul reddito medio registrato nel biennio antecedente l'anno di percezione.

11 La tassazione ordinaria potrà essere in ogni caso applicabile se più favorevole al contribuente e risulterà comunque applicabile per gli importi superiori al limite di Euro 1.000.000,00 (art. 24, D.L. 201/2011).

Concordato Preventivo Biennale: modalità operative - modifica del calendario fiscale - calcolo degli acconti per i soggetti concordatari

Con il rilascio dell'applicativo "Il tuo ISA 2024 CPB" è operativo il Concordato Preventivo Biennale, con il quale è data possibilità ai contribuenti minori di aderire ad un'ipotesi di accordo con l'Amministrazione Finanziaria avente ad oggetto la determinazione del reddito da impresa o da lavoro autonomo per gli anni 2024 e 2025.

 **Luigi Carbonelli**

CONSULENTE DEL LAVORO E PRESIDENTE UP ANCL DI NAPOLI

La fase normativa per l'applicazione del concordato preventivo biennale prosegue con l'introduzione del Decreto ministeriale del 14 giugno 2024¹ che ha definito le metodologie con cui il *software* ISA determina il reddito proposto.

Il decreto del MEF è composto da 8 articoli descrittivi e un allegato che integra le note tecniche già approvate per ciascun modello ISA.

In particolare, l'allegato al DM² ha precisato che il reddito proposto non tiene conto di elementi che seguono la

disciplina fiscale ordinaria: le basi imponibili (Redditi e Irap) sono considerate al netto del saldo tra le plusvalenze, le sopravvenienze attive, le minusvalenze e le sopravvenienze passive del periodo d'imposta di riferimento, determinando una corrispondente variazione del reddito concordato.

Partendo dal reddito dichiarato per il 2023, il decreto, successivamente, indica i "passaggi" che determinano la proposta:

1. Misurazione dei singoli indicatori elementari di affidabilità e anomalia³

1 G.U. - Serie Generale del 15 giugno 2024, n. 139, Supplemento Ordinario n. 24.

2 Cfr. "Metodologia per la definizione della proposta della base imponibile concordataria".

3 Viene preso a riferimento il valore dell'ammontare dei ricavi/compensi necessari per il raggiungimento della massima affidabilità fiscale. Si tratta della valutazione dell'affidabilità **nell'ambito dello specifico ISA** prendendo a riferimento le ultime otto annualità disponibili, tenendo conto delle principali dinamiche economiche del settore e delle diverse modalità con cui le imprese o i lavoratori autonomi realizzano la specifica

Qualora il contribuente presenti, per tutti gli indicatori elementari, un punteggio pari a 10 non è prevista la determinazione di ulteriori componenti reddituali. Diversamente, per i contribuenti non pienamente affidabili, occorrerà effettuare una ulteriore stima rispetto ad un coefficiente di *benchmark* di settore⁴. Inoltre, tra gli elementi valutati per la determinazione della proposta concordataria, vi sono le redditività del contribuente nei tre periodi d'imposta precedenti a quello di applicazione, qualora disponibili.

2. Confronto con valori di riferimento settoriali

Si valuta la redditività dell'attività economica esercitata dai contribuenti del settore in relazione alle persone fisiche che invece operano in qualità di dipendente e sulle quali non insiste il rischio che ricade sull'operatore economico che decide di intraprendere l'attività economica stessa (cosiddetto rischio d'impresa). Se la quantifica-

zione del reddito definito dai passaggi metodologici precedenti per l'attività economica esercitata dal contribuente risulti inferiore al livello settoriale di riferimento della spesa di lavoro dipendente, viene preso come riferimento reddituale tale valore minimo⁵.

3. Rivalutazione con proiezioni macroeconomiche⁶

Da ultimo, la base della proposta viene ulteriormente rivalutata alla luce delle informazioni macroeconomiche disponibili per il 2024 e 2025.

Si precisa altresì, che al fine di garantire il graduale raggiungimento di un livello corrispondente alla piena affidabilità al termine del biennio oggetto di concordato⁷, la proposta prevede che il risultato ottenuto sarà assunto per il 50% per la definizione del reddito 2024 e per il 100% per l'anno successivo.

Alla luce delle modalità tecniche indicate dal decreto ministeriale, la formula per la determinazione del **reddito proposto** sarà la seguente:

$$\begin{aligned} & \text{Reddito 2023} \\ & \times \\ & [(\text{Reddito Rettificato da indicatori}) \times (\text{Rettifica da Benchmark}) \times (\text{Rettifica da} \\ & \text{coefficienti ultimi 3 periodi}) \times (\text{Rettifica da proiezioni macroeconomiche})] \\ & = \\ & \text{Reddito proposto} \end{aligned}$$

attività economica.

- 4 Nel Sub Allegato 1.B vengono riportati i coefficienti di *benchmark* per ciascun ISA e tipologia di reddito.
- 5 Tale passaggio metodologico prende spunto da quanto già previsto ai fini del calcolo del contributo IVS (Invalidità Vecchiaia e Superstiti) dovuto dagli artigiani ed esercenti attività commerciali, che prevede l'individuazione di un livello minimo retributivo per il versamento dei contributi minimi sulla base del minimale giornaliero di retribuzione utilizzato per il calcolo dei contributi in favore degli operai dei settori artigianato e commercio.
- 6 Le stime del PIL italiano prevedono una crescita dello 0,6% nel 2024 e dell'1% nel 2025. Alla luce delle informazioni a disposizione per i periodi d'imposta oggetto del concordato preventivo biennale, la base della proposta concordataria a seguito dei passaggi metodologici precedentemente descritti viene rivalutata attraverso l'utilizzo delle proiezioni macroeconomiche disponibili.
- 7 Art. 7, DM 14 giugno 2024.

Contestualmente alla pubblicazione del Decreto in commento, il 15 giugno è stata rilasciata la prima versione del programma di calcolo della proposta di Concordato Preventivo Biennale per gli anni 2024 e 2025 diretta ai contribuenti minori diversi dai forfettari.

Preliminarmente segnaliamo che la compilazione della richiesta avviene tramite l'utilizzo di due canali, diversi a seconda del regime contabile adottato dal contribuente: il *software* "Il tuo ISA 2024 CPB" è infatti destinato a raccogliere i dati necessari all'elaborazione della proposta per i contribuenti soggetti agli ISA.

Nello specifico il *software* utilizza lo stesso file con estensione *XML* che viene utilizzato per l'elaborazione degli ISA, prelevabile dall'area riservata dell'Agenzia delle Entrate, e andrà poi aggiornato con l'importazione dei dati inseriti nella dichiarazione 2024. L'inserimento è intuitivo e ricalca i quadri del modello ISA proprio del contribuente.

Non è ancora al momento invece disponibile l'aggiornamento dell'applicativo "Reddigionline 2024" per il calcolo del CPB per i contribuenti in regime forfettario, per i quali, ricordiamo, la possibilità di accedere al concordato è, in via sperimentale, limitata ad una annualità.

Sul punto, si segnala che l'*exkursus* normativo⁸ sull'istituto del CPB attualmente operante, non esaurisce le pro-

blematiche connesse alla piena operatività applicativa dello stesso, è atteso, infatti, un ulteriore provvedimento (D.lgs. correttivo)⁹ che confermerà:

- la data di rilascio anche del *software* per l'aggiornamento dell'applicativo "Reddigionline 2024" per il calcolo del CPB per i contribuenti in regime forfettario (previsto per il 15 luglio);
- la definizione del calendario fiscale per l'accettazione del CPB (prevista per il 31 ottobre);
- la determinazione del calcolo del secondo acconto (scadenza 30 novembre) in cui si terrà per la prima volta in considerazione il risultato della proposta avanzata dal Fisco per il concordato preventivo. Sul punto, si prevede che l'esborso per i soggetti concordatari sarà effettuato con una imposta sostitutiva calcolata sulla differenza tra il reddito concordato per il 2024 e il reddito per l'anno 2023 che risulterà dalla dichiarazione¹⁰.

Da ultimo, tra le criticità da segnalare, si auspica un chiarimento in ordine alla possibilità di considerare valida l'accettazione da una dichiarazione correttiva in termini (31 ottobre 2024) interamente sostitutiva della precedente. Ciò consentirebbe ai contribuenti di presentare anticipatamente i modelli dichiarativi (senza l'eventuale adesione) al solo fine di adempiere all'obbligo della preventiva

8 Art. da 6 a 33, D.Lgs. 13/2024: introduzione del CPB; Provv. 28/02/2024 di approvazione modelli Isa e D.M. 14/06/2024.

9 Il Consiglio dei Ministri dello scorso 20 giugno ha varato un pacchetto di interventi normativi che influenzeranno anche la proroga dei versamenti al 30 agosto 2024 con maggiorazione dello 0,40%.

10 Al momento si valuta la possibilità di un'aliquota (sostitutiva) del 15% per i contribuenti Irpef e Ires, del 12% per i forfettari e del 4% per le differenze sull'Irap.

presentazione (eventualmente munita del visto di conformità) per la compensazione nel modello F24 di crediti, per importi superiori a 5.000 euro an-

nui e di emendare, successivamente, lo stesso modello al fine di comunicare la scelta (ponderata) di adesione al CPB.

Natura ed imponibilità fiscale del risarcimento del danno: la risposta n. 130/2024 dell'Agenzia delle Entrate

L'Amministrazione Finanziaria ha chiarito ulteriormente le definizioni di "lucro cessante" e "danno emergente", fornendo altresì chiarimenti in materia d'imponibilità o meno delle stesse con particolare attenzione al caso in cui sia riconosciuta un'indennità onnicomprensiva in seguito a dichiarazione d'illegittimità di rapporti di somministrazione.

 **Ettore Franzoni**

CONSULENTE DEL LAVORO ISCRITTO ALL'ORDINE DI NAPOLI

Per i datori di lavoro, nonché per i consulenti del lavoro, il tema dell'identificazione del tipo di **danno risarcito** ad un lavoratore, ad esempio nell'ambito delle conciliazioni o dell'esecuzione di sentenze, rappresenta un tema sempre attuale ed in evoluzione; tale step è fondamentale, infatti, per definire di volta in volta la via da seguire in tema d'**imponibilità fiscale** delle somme erogate.

L'Agenzia delle Entrate è intervenuta diverse volte nel corso degli anni, stabilendo le regole da seguire per la tassazione delle due tipologie di risarcimento del danno, **lucro cessante** e **danno emergente**, delineando, in maniera sempre più definita, anche le rispettive definizioni¹.

Recentemente, l'Amministrazione Finanziaria è tornata a fornire il proprio

parere sull'argomento. Attraverso la **risposta n. 130/2024**, infatti, si è espressa su un'interessante casistica riguardante un'indennità onnicomprensiva, riconosciuta in via giudiziale ad una lavoratrice nell'ambito di una controversia relativa al **disconoscimento di un rapporto di somministrazione**.

Nello specifico, la stessa aveva prestatato lavoro somministrato a favore di una società, successivamente incorporata da altra società a partecipazione pubblica totalitaria, a sua volta chiamata in giudizio dalla sopra menzionata ex-lavoratrice con l'intento di far accertare l'illegittimità dei suddetti rapporti o, in via sussidiaria, di accordare un risarcimento del danno. A conclusione del procedimento, il Giudice ha deciso:

¹ Vedasi risoluzioni dell'Agenzia delle Entrate n. 356/E del 07/12/2007 e n. 160/E del 22/04/2009.

- che i rapporti di somministrazione oggetto della controversia erano effettivamente illegittimi;
- che le società a partecipazione pubblica non sono assimilabili agli enti pubblici;
- che è preclusa la possibilità di costituire un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la società convenuta;
- che la stessa, quindi, è condannata al **risarcimento del danno in favore della ricorrente**.

A fronte della suddetta decisione, la società condannata ha presentato un interpello all'Agenzia delle Entrate, chiedendo se l'importo di cui sopra sia o meno soggetto a tassazione e, in caso di risposta affermativa, a quale tipologia; sul punto, l'istante ha indicato di ritenere l'indennità assoggettabile a **tassazione separata**, ai sensi degli artt. 17 e 21 TUIR.

L'Amministrazione Finanziaria, dopo aver ricordato la vigenza del **principio di onnicomprensività**² del reddito da lavoro dipendente, argomenta il proprio parere tracciando, *in primis*, la linea di demarcazione tra le tipologie di danno risarcibile, derivante cioè da:

- **lucro cessante**, dunque dalla mancata percezione di redditi di lavoro o

da un mancato guadagno e, dunque, da ricomprendere nel reddito complessivo del soggetto danneggiato e, quindi, da **assoggettare a tassazione**, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 comma 2 del TUIR³;

- **danno emergente**, collegato invece a perdite subite sul patrimonio, il cui risarcimento **non è fiscalmente imponibile**, in quanto lo stesso manca di qualsiasi funzione sostitutiva o integrativa di eventuali trattamenti retributivi.

Giova ricordare che la prova dell'esistenza e dell'ammontare del risarcimento per danno emergente resta a **carico dell'interessato**⁴; in assenza di essa, infatti, l'importo erogato sarà considerato come ristoratore di un danno da lucro cessante, con tutte le conseguenti implicazioni.

Quanto sin d'ora esposto riveste un'importanza fondamentale nell'argomentazione relativa all'identificazione dell'indennità risarcitoria in esame, la quale, considerando l'impossibilità di costituire un rapporto a tempo indeterminato in capo all'ex-datore di lavoro, rientra nella casistica prevista dall'art. 39 comma 2 del D. Lgs. 81/2015⁵. Stando al tenore letterale di tale norma, l'importo può essere qualificato come

2 Art. 51 co. 1, TUIR: "il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro".

3 Art. 6 co. 2, TUIR: "i proventi conseguiti in sostituzione di redditi, anche per effetto di cessione dei relativi crediti, e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi, esclusi quelli dipendenti da invalidità permanente o morte, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduto".

4 Rif. Sentenza Corte di Cassazione n. 360 del 2009.

5 Art. 39 comma 2, D. Lgs. 81/2015: "Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato

“risarcimento del danno consistente nella perdita di redditi di lavoro dipendente”⁶, rientrando dunque a pieno titolo nella definizione di risarcimento per lucro cessante, con conseguente **imponibilità ai fini fiscali**.

Chiarita la natura del risarcimento, l'Agenzia delle Entrate fornisce, infine, la propria interpretazione sulla tipologia di tassazione da applicare, muovendo da quanto stabilito all'art. 17 comma 1 del TUIR, che prevede l'applicazione della **tassazione separata** per gli

“emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, **di sentenze** o di atti amministrativi”.

La vicenda esaminata fornisce interessanti spunti di riflessione per la corretta gestione del risarcimento del danno, ricordando a tutti gli addetti ai lavori l'importanza di attenzionare lo stesso caso per caso, allo scopo di applicare il giusto regime fiscale per non incorrere in successive pretese da parte dell'Amministrazione Finanziaria.

di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.”

6 Cit. risposta Agenzia delle Entrate n. 130/2024.

LA MISURA 5 DEL PROGRAMMA GOL PER LE AZIENDE

RISTRUTTURA LA TUA AZIENDA CON LE SKILLS



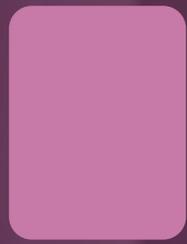
Il **Programma GOL Campania** offre l'opportunità di **sostenere i dipendenti** di quelle aziende che stanno attraversando un periodo di **ristrutturazione** al fine di garantire un futuro più sicuro sia ai lavoratori che alle aziende stesse.

Ma la misura non riguarda solo gli interventi per il mantenimento dei posti di lavoro: attivando la **misura 5**, infatti, le aziende possono avviare dei **percorsi di politiche attive del lavoro**, concordati con la Regione, che abbiano l'obiettivo della **ricollocazione dei lavoratori stessi definiti in "transizione"**.

scopri di più >>

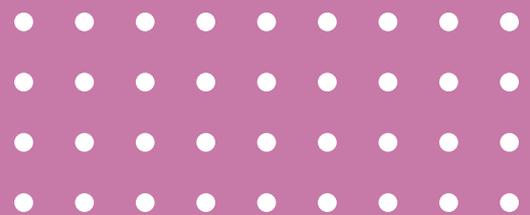
MISURA 5

- Proroga del periodo di **CIGS**
- Deroga alla durata dei trattamenti di **integrazione salariale**
- Proroga della durata della **CIGS** per le aziende commissariate
- Procedure di **licenziamento collettivo**



PROFESSIONAL- MENTE

PROFESSIONALITÀ, COMUNICAZIONE & BUSINESS
PER IL LIBERO PROFESSIONISTA 5.0



Leadership personale: indole o competenza?

Tra chi sostiene che la capacità più richiesta dal mercato aziendale per le figure manageriali sia una dote e chi sostiene che — in quanto insieme di competenze — la leadership, possa essere acquisita, osserviamo cosa sia e quanto possa essere utile nella nostra vita.

 **Simona Letizia Ilardo**

CONSULENTE DEL LAVORO, LIFE & BUSINESS COACH

Argomento di ispirazione per decine di formatori che, in Italia, nel tempo della "new generation", hanno scelto di divulgarne metodi, tecniche e strategie, oggi è indicata come competenza di chi fa la differenza. Nella propria vita ed in quella degli altri.

Erroneamente interpretata, al suo esordio nella nostra cultura, come la capacità di chi "sa comandare e sa farsi rispettare", percepita più come sinonimo di "capo" ed associata a vecchi schemi, consuetudini e operatività delle aziende in stile "Milano da bere", oggi — finalmente oggi — viene colta nella sua essenza più profonda che la vede competenza di eccellenza.

Una soft skill tra le più richieste e celebrate e, noi che, professionisti a 360 gradi, vogliamo saperne di più e meglio, iniziamo dall'etimologia.

"To lead" che letteralmente tradotto significa "condurre o guidare", senza l'interpretazione sviluppata ed arricchita, nel suo significato, nel tempo, ci porterebbe a pensare che — appunto — trattasi della skill, della competenza tipica del capo, guida trainante di un'azienda, uno studio, un partito politico, una famiglia...

La più attuale e calzante interpretazione, la vede come l'attività di chi occupa una posizione di preminenza ed è un ispiratore; guida riconosciuta ed accettata, del gruppo di cui è leader.

La posizione di preminenza viene dal riconoscimento interiore e poi manifesto da parte di coloro che accettano la guida, la "eleggono", ispirati dalle idee e dalle azioni della persona in questione.

Preminenza e guida, dunque, come azioni da porre in essere verso l'esterno, verso gli altri. **E se dovessimo divenire noi stessi il soggetto da guidare?**

Se dovessimo essere il nostro stesso leader, saremmo in grado di rivolgere le azioni da compiere verso noi stessi?

Il lavoro è più arduo, sono onesta e ve lo svelo sin da subito.

Questo perché siamo umani. Nella nostra stessa natura istintuale — che abbiamo dimenticato di possedere e, per questo, spesso, non sappiamo gestire e ci gestisce — siamo spinti all'osservazione dell'altro, a voler cambiare il *modus operandi* dell'altro, il suo comportamento, le sue azioni e finanche i suoi pensieri, piuttosto che noi.

Se la leadership va, quindi, indirizzata verso di noi abbiamo in primis due ostacoli da dover trasformare:

il primo è quello di vederci per come siamo: imperfetti;

il secondo è quello di accettarlo e metterci all'opera per migliorarci.

Facile? No! Possibile? Sì!!

Chiunque, a questo punto, potrebbe chiedersi: "ma perché?" Perché dovrei mettermi nel disagio di andarmi ad osservare?... Guardarmi dentro, e da fuori a dentro, e da dentro a fuori?... Chi me lo dice?...

Ve lo dice nessuno!

Nessuno a parte — a volte — una sensazione sottile dentro di voi, dentro di noi, così sottile che diviene dapprima forte fino a farvi attivare e, poi, potente fino a farvi evolvere.

A volte una sensazione e, altre volte, la vita.

Se la vita scorresse sempre come un placido fiume dalle acque cristalline e fosse costellata di

voglio e ottengo,

ho successo lo festeggio,

avanti il prossimo...

probabilmente neppure avremmo l'esigenza — questa la forza motrice del nostro miglioramento, l'esigenza, il bisogno — di scoprire quali caratteristiche e quale forza si celino in noi, di metterci alla prova, di scegliere qualcosa di nuovo rispetto a ciò che conosciamo.

Vivo e lascio vivere.

Un passo avanti all'altro. Senza che alcuno, o alcunché mi sia di intralcio.

Dall'inizio alla fine.

"Finché la barca va..." canterebbe la signora Orietta, come per chi si fa condurre e non conduce.

Bene? Male? Scelta!

Giusta? Sbagliata? Insindacabile, scelta personale.

Il fatto è che la vita — capita che — abbia molta più enfasi, fantasia e goliardia di noi e non conoscendo la potenza dirompente che contiene, talvolta, nel bussare alla nostra porta cosciente, ci sconvolga, travolga, sommerga, ostacoli o sconvolga i nostri piani, il nostro percorso netto.

È questo il momento della vita personale di molti di noi in cui sperimentiamo l'aspirazione di volere "altro", in modo difficilmente specificabile e identificabile e ci attiviamo innanzitutto aprendoci a "nuove" conoscenze, l'apprendimento di "nuove"

ve" competenze, attraverso la lettura di "nuovi" libri, frequentare "nuove" persone, "nuovi" corsi di studio/approfondimento.

Tutto ciò che può andare ad ampliare la nostra coscienza, ad allargare l'orizzonte del nostro sapere ad arricchire di nuovi colori e nuove tessere il mosaico di cui siamo fatti.

Quale risultato otteniamo?

Diventiamo più ricettivi e arricchiti, abbiamo una nuova visione d'insieme, potremmo sentire di avere una "missione" più definita e chiara, le nostre competenze e le nostre conoscenze — ridendo e scherzando — sono diventate di più, più approfondite, hanno un raggio di azione più vasto, abbiamo posto le basi per diventare leader di noi stessi.

Questo tipo di competenze apprese ed ampliate — badate bene — vi sarà utile anche quando vi troverete ad agire la vostra leadership verso gli altri.

Pensatela così: se spostate di un solo grado la traiettoria della vostra vita, simile a quella di un proiettile, non vi accorgete della differenza. Ma se la linea che parte da quell'angolazione, leggermente diversa, continuerà a prolungarsi per mesi e anni, alla fine, arriverà in un punto ben diverso da quello immaginato in partenza. Ed alla guida di questa traiettoria avrete scelto di esserci voi, leader, guide ispiratrici della vostra stessa crescita, della vostra stessa vita.

Per me la leadership personale è proprio questo: un insieme di capacità tecniche e connessione emozionale, profonda conoscenza della propria identità e apertura per ciò che è "in divenire".

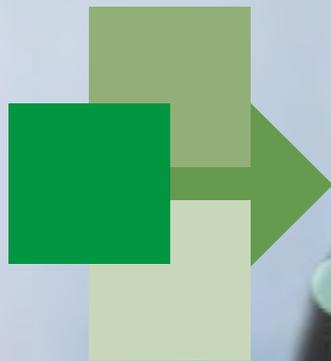
Fluire osmotico di caratteristiche dell'energia femminile, accoglienza e creatività, con l'energia maschile, determinazione e azione.

Il nostro modo nuovo di essere e creare unicità, in continua evoluzione, in continuo movimento.

Buona leadership e buon ascolto

<https://www.youtube.com/watch?v=m4tJSn0QtME>

**Fon
AR
Com**



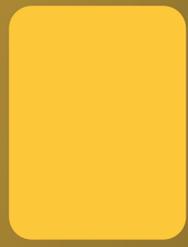
SEMPLICE | DIGITALE | FLESSIBILE

DIAMO FORMA ALLE COMPETENZE

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA



fonarcom.it



RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE



n. 07 - LUGLIO 2024

NEWSLETTER

PERIODICA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

L'uso aziendale sopravvive al trasferimento di azienda

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza n. 10120 del 15 Aprile 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 10120 del 15 aprile 2024**, ha affermato che **l'uso aziendale**, operando come una contrattazione collettiva, **sopravvive al trasferimento di azienda solo se la società cessionaria è sprovvista di un proprio contratto integrativo**.

Oggetto della controversia, il ricorso di alcuni lavoratori volto ad ottenere dalla società cessionaria il pagamento del premio che, per uso aziendale, veniva corrisposto ogni anno a luglio dall'impresa cedente. La Corte d'Appello accoglieva la domanda, sul presupposto che la cessionaria non avesse fornito prova dell'applicazione di una contrattazione integrativa modificatrice, *in peius*, dell'uso aziendale in questione.

La Cassazione, nel confermare la pronuncia di merito, ha rilevato, preliminarmente, che l'uso aziendale è fonte di un obbligo unilaterale di carattere collettivo del datore di lavoro, che agisce sul piano dei rapporti individuali con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale.

Secondo i Giudici di legittimità, ne consegue che, in caso di trasferimento d'azienda, il diritto riconosciuto dall'uso aziendale non sopravvive laddove la cessionaria sia dotata di propria contrattazione integrativa che, in quanto tale, sostituisca l'uso stesso.

Diversamente, continua la sentenza, l'uso aziendale sopravvive ove la cessionaria non sia dotata di una propria contrattazione integrativa.

Rinvenendosi quest'ultima fattispecie nel caso in esame, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto dalla società e confermato il diritto dei lavoratori a continuare a ricevere il premio richiesto.

Legittimo il licenziamento del lavoratore che offende l'azienda su Facebook

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro - Ordinanza n. 12142 del 6 Maggio 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 12142 del 6 maggio 2024**, ha affermato che **è legittimo il licenziamento del lavoratore che, in un post su Facebook, qualifica in modo offensivo e dispregiativo l'azienda**, utilizzando termini altamente lesivi dell'immagine della stessa.

La pronuncia trae origine dall'impugnazione giudiziale del licenziamento irrogato al lavoratore per aver postato su Facebook affermazioni diffamatorie nei confronti del datore e dei vertici aziendali. La Corte d'Appello rigettava la predetta domanda, ritenendo il recesso proporzionato alla gravità della condotta, idonea ad incrinare il rapporto fiduciario.

La Cassazione, nel confermare la pronuncia di merito, ha rilevato, preliminarmente, che la diffusione su Facebook di un commento offensivo nei confronti della società datrice di lavoro integra gli estremi della diffamazione. Invero, per la sentenza, il rapporto interpersonale, proprio per il mezzo utilizzato, assume un profilo allargato ad un gruppo indeterminato di aderenti e, come tale, risulta rilevante anche da un punto di vista penale. Secondo i Giudici di legittimità, ne consegue che una tale condotta ben legittima il recesso dal rapporto di lavoro da parte dell'azienda, che si vede offesa e denigrata dinanzi ad una platea molto ampia di soggetti. Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto dal dipendente e confermato la legittimità dell'impugnata sanzione espulsiva.

L'indennità corrisposta per anni integra l'uso aziendale

Corte di Cassazione – Sez. lavoro - Ordinanza n. 14286 del 22 Maggio 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 14286 del 22 maggio 2024**, ha affermato che **il protrarsi nel tempo di comportamenti che abbiano carattere generale**, come l'erogazione di una indennità in favore di una certa categoria di dipendenti, **integra l'uso aziendale che opera sui singoli rapporti individuali dei lavoratori allo stesso modo e con i medesimi effetti di un contratto collettivo aziendale.**

Il caso in argomento ha riguardato il ricorso sollevato dal dipendente al fine di veder accertato il suo diritto al mantenimento dell'indennità mensile di maneggio denaro, corrispostagli anche per i 4 anni successivi al cambiamento delle mansioni di esattore. La Corte d'Appello accoglieva la predetta domanda, ritenendo che, l'attribuzione dell'indennità in questione a tutti i lavoratori, non più addetti alle mansioni di esattore, aveva integrato un uso aziendale che esulava dal contratto individuale e costituiva la fonte di un obbligo di carattere collettivo.

La Cassazione, nel confermare la pronuncia di merito, ha rilevato, preliminarmente, che la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore nei confronti dei propri dipendenti integra, di per sé, gli estremi dell'uso aziendale.

Secondo i Giudici di legittimità, detta condotta, in ragione della sua appartenenza al novero delle cosiddette fonti sociali, agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale. In tali ipotesi, continua la sentenza, l'uso aziendale entra a far parte della retribuzione dovuta per il lavoro svolto in quella determinata azienda.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto dalla società e confermato la debenza della somma richiesta dal lavoratore.

La pec non è in grado di certificare il contenuto degli allegati al messaggio

Corte di Cassazione – Sez. Civile - Ordinanza n. 10091 del 15 Aprile 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n. 10091 del 15 aprile 2024**, torna a pronunciarsi, a distanza di pochi mesi, sulla validità legale dei documenti allegati alle comunicazioni pec (cfr. anche Cass. n. 32165 del 20 novembre 2023 e n.34755 del 12 dicembre 2023).

Nella fattispecie, la vicenda processuale trae origine dal tentativo, da parte del ricorrente, di poter provare la datazione di un atto, oggetto di controversia, facendo riferimento alla trasmissione dello stesso quale allegato ad un messaggio di posta elettronica certificata.

Da un punto di vista tecnico, è ben noto che la pec è in grado di certificare l'originalità di un messaggio e-mail sulla base di una "impronta *hash*" generata da un algoritmo, ma non può estendere la medesima garanzia sugli eventuali documenti allegati.

Il sistema difatti è in grado di attestare (e conseguentemente di attribuire validità legale) esclusivamente l'avvenuta trasmissione (e ricezione) del messaggio, il suo contenuto, la data e ora di trasmissione ed eventualmente le caratteristiche dei file allegati (nome, estensione, formato) ma non può far prova del contenuto degli stessi.

Allo stesso tempo la Corte ribadisce che il richiamo di un atto all'interno di un messaggio di pec non è in grado di conferire allo stesso data certa per il solo fatto di essere menzionato in un documento certificato. L'unica possibilità, per un allegato ad un messaggio di posta elettronica di poter acquisire una validità legale, resta l'autonoma apposizione della sottoscrizione digitale, eventualmente accompagnata dalla marcatura temporale.

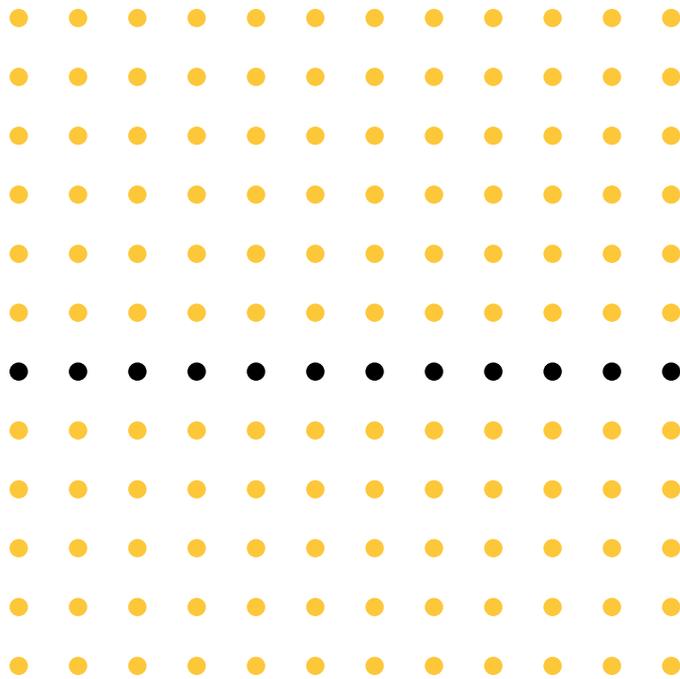
I costi di ristrutturazione dell'immobile locato sono deducibili dal reddito di impresa o professionale

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria - Sentenza n. 15248 del 31 Maggio 2024

La Corte di Cassazione, **sentenza n. 15248 del 31 maggio 2024**, si è pronunciata sulla possibilità, per l'esercente attività d'impresa o professionale, di dedurre i costi sostenuti per i lavori di ristrutturazione di un immobile condotto in locazione. La Suprema Corte ha difatti censurato l'operato dell'Amministrazione finanziaria che, in fase di accertamento, aveva provveduto a recuperare a tassazione le quote di ammortamento dei costi pluriennali imputati in bilancio per spese di ristrutturazione di un immobile condotto in locazione sul presupposto che il contribuente non aveva realizzato il **requisito dell'inerenza** in quanto tali costi non erano stati in grado di generare alcun ricavo corrispettivo.

Tuttavia la Cassazione ha affermato che il requisito dell'inerenza vada verificato sull'esistenza di un **"nesso di strumentalità", anche solo potenziale**, tra il bene e l'attività svolta, richiamando altresì una pronuncia delle Sezioni Unite (Cass., S.U. n. 11533 del 10 maggio 2018) che sanciva, sempre con riguardo ai lavori di manutenzione o ristrutturazione su immobili di terzi condotti in locazione, la detraibilità della relativa IVA, sposando le medesime considerazioni.

È utile precisare che, anche in relazione alla ristrutturazione degli immobili locati, la deducibilità dei costi resta subordinata al rispetto dei presupposti essenziali (costi effettivamente sostenuti, documentati e relativi a lavori eseguiti in conformità alle normative urbanistiche e catastali).



NEWSLETTER

A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

CDLNA
CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI
LAVORO PREVIDENZA FISCO

Ordine dei Consulenti del Lavoro
di Napoli

