



NEWSLETTER

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

DICEMBRE 2024

n. 12



- ZES Unica del Mezzogiorno: un volano per la ripartenza economica del Sud
- Fondo Nuove competenze e esonero per assunzioni SFL e ADI
- La disciplina degli omaggi – Regime fiscale

NEWSLETTER

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

n. 12

DICEMBRE 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

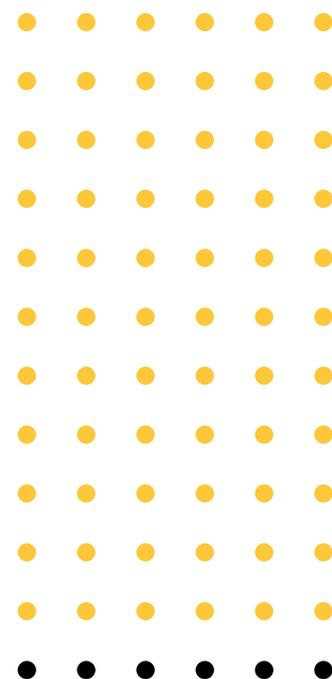
Con la collaborazione di



Associazione Giovani
Consulenti del Lavoro
Napoli

Progetto e realizzazione grafica

TeleConsul Editore SpA



SOMMARIO

SCENARIO

- 6 ZES Unica del Mezzogiorno: un volano per la ripartenza economica del Sud

Francesco Duraccio

NOVITÀ DEL PERIODO

- 11 I.N.P.S.

- 13 I.N.A.I.L.

LAVORO E PREVIDENZA

- 15 La retribuzione feriale europea: è necessario superare le previsioni del CCNL per individuare gli elementi retributivi utili al calcolo delle ferie retribuite e della (eventuale) indennità sostitutiva

Francesco Capaccio

- 19 Le ferie retribuite: panoramica generale su un pilastro dell'ordinamento lavoristico italiano

Ettore Franzoni

- 22 Utilizzo del GPS e tutele previste dallo Statuto dei lavoratori

Pasquale Assisi

- 25 Decreto PNRR-*quinquies*: trasparenza contributiva e contrasto al lavoro sommerso

Giuseppe Gentile

- 29 DDL Lavoro: alcune attese novità

Anna Pane

- 34 La cessione del contratto di lavoro

Pierluigi Lanzarotti

- 37 Articolo 2112 del c.c. – Salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda

Ivo Amodio

- 41 Responsabilità solidale senza beneficio di escussione nelle associazioni non riconosciute

Monica Schiano

- 44 Assunzione di beneficiari ADI e SFL: novità operative per esonero per datori di lavoro e dote per i Consulenti del Lavoro

Fabio Iasevoli

- 47 Fondo Nuove Competenze (FNC): opportunità della terza edizione

Fabio Iasevoli

FISCO E TRIBUTI

- 52 La disciplina degli omaggi: il regime applicabile ai fini IVA

Pietro Di Nono

SOMMARIO

FISCO E TRIBUTI

- 56 La disciplina degli omaggi: il regime applicabile ai fini delle imposte sui redditi

Massimiliano De Bonis

- 60 Ravvedimento speciale – comunicazione ed esercizio opzioni

Luigi Carbonelli

PROFESSIONAL-MENTE

- 65 Negoziazione: l'abilità di creare la trattativa vincente, per noi stessi e per gli altri

Simona Letizia Ilardo

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

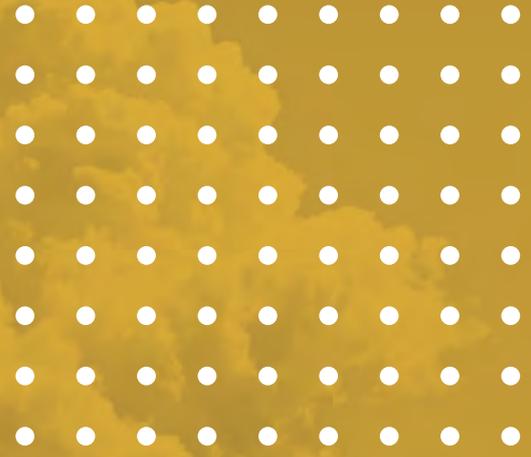
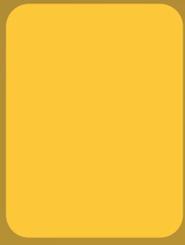
- 71 Responsabilità del datore nonostante l'imprudenza del lavoratore
-

- 72 Elasticità nell'utilizzo dei permessi ex art. 33 l. 104/1992
-

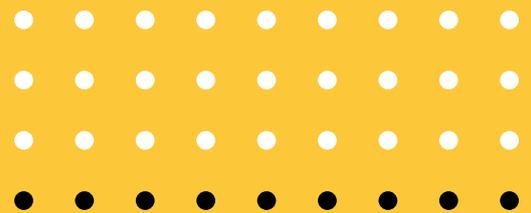
- 73 L'infortunio del dipendente che si sposta nei vari cantieri aziendali deve essere considerato in itinere
-

- 74 L'importo riconosciuto in seguito alla risoluzione di un contratto di prestazioni è assoggettato ad IVA
-

- 75 Le parti stipulanti un contratto di compravendita immobiliare restano solidalmente responsabili del mancato versamento delle imposte da parte del Notaio rogante
-



SCENARIO



ZES Unica del Mezzogiorno: un volano per la ripartenza economica del Sud

La creazione della Zona Economica Speciale (ZES) Unica per il Mezzogiorno, operativa dal 1° gennaio 2024, rappresenta un importante punto di svolta per le regioni meridionali italiane. Questa innovativa riforma ha già mostrato risultati significativi in termini di attrazione di investimenti, creazione di posti di lavoro e sviluppo infrastrutturale, delineando nuove opportunità per territori storicamente segnati da disparità economiche e sociali rispetto al resto del Paese.

Francesco Duraccio

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

La relazione del Ministro Fitto, ultimo atto prima delle dimissioni per acquisire la carica di Vice Presidente della Commissione europea, al Consiglio dei Ministri sul funzionamento della Zes Unica e la presentazione del rapporto di Banca d'Italia sulle economie regionali, ci offrono, ancora una volta lo spunto per analizzare ed attenzionare lo straordinario stato di salute di cui sembra godere la nostra economia regionale e del mezzogiorno in generale. Con 403 autorizzazioni uniche rilasciate da gennaio a novembre 2024, corrispondenti a 2,3 miliardi di euro di investimenti e 7.428 nuovi posti di lavoro, la ZES Unica dimostra la capacità di imprimere un'accelerazione senza precedenti all'economia del Sud Italia.

Un sistema più snello e unificato per il Mezzogiorno

La decisione, inizialmente accolta

con scetticismo, di accorpate le otto ZES regionali e interregionali preesistenti in una singola ZES Unica nasce dall'esigenza di superare inefficienze e frammentazioni amministrative. Prima del 2024, queste zone avevano rilasciato, tra giugno 2022 e dicembre 2023, un totale di 279 autorizzazioni per investimenti pari a 1,9 miliardi di euro, con un impatto occupazionale di 6.027 unità. Nonostante questi numeri, la gestione frammentaria rallentava i processi autorizzativi, scoraggiando gli investitori privati.

Con la ZES Unica, il panorama parrebbe radicalmente cambiato. Dalla relazione, infatti, emerge che lo Sportello Unico Digitale ZES ha semplificato le procedure, riducendo il tempo medio per il rilascio delle autorizzazioni a soli 36,1 giorni e saltando ben 34 passaggi burocratici grazie all'automazione e all'integrazione digitale. Questo ap-

proccio ha permesso di aumentare del 44% il numero di autorizzazioni mensili, passando da una media di 15 al mese (con il sistema precedente) a 36.

Il primato della Campania e il peso delle altre regioni

Tra le regioni coinvolte, la Campania si distingue nettamente per la capacità di intercettare investimenti e trasformarli in opportunità concrete. Con 222 autorizzazioni uniche, pari al 54% del totale del 2024, la nostra regione si conferma il motore trainante del Mezzogiorno.

A seguire, la Puglia e la Sicilia registrano rispettivamente 67 (17%) e 49 (12%) autorizzazioni. Le altre regioni — Calabria (24), Sardegna (20), Abruzzo (11), Basilicata (7) e Molise (3) — contribuiscono in misura minore ma comunque significativa, mostrando come l'attrattività della ZES Unica sia diffusa su tutto il territorio.

Filiere strategiche: il cuore del Piano Strategico Triennale

Uno dei pilastri su cui si basa la strategia della ZES Unica è il rafforzamento di nove filiere produttive ritenute fondamentali per il rilancio economico del Sud:

- 1. Agroalimentare e agroindustria:** valorizzazione delle eccellenze locali e incremento della competitività sui mercati internazionali.
- 2. Turismo:** investimenti per promuovere il patrimonio culturale e naturale del Sud.
- 3. Elettronica e ICT:** potenziamento delle infrastrutture digitali e sviluppo di start-up innovative.

- 4. Automotive:** supporto alla transizione verso veicoli elettrici e sostenibili.
- 5. Made in Italy di qualità:** promozione dei prodotti artigianali e manifatturieri.
- 6. Chimica e farmaceutica:** creazione di poli di ricerca e sviluppo.
- 7. Navale e cantieristica:** rilancio della tradizione marittima e portuale del Sud.
- 8. Aerospazio:** sviluppo di tecnologie avanzate per il settore spaziale.
- 9. Ferroviario:** modernizzazione delle infrastrutture di trasporto.

Questi settori sono affiancati da investimenti in tecnologie trasversali come il Cleantech, le biotecnologie e la digitalizzazione, che mirano a costruire un'industria moderna e sostenibile.

Un'opportunità per colmare i divari storici

La ZES Unica rappresenta un'occasione concreta per ridurre gli squilibri competitivi tra il Sud e il resto del Paese, nonché all'interno delle stesse regioni meridionali. Gli incentivi differenziati offerti agli investitori, combinati con una maggiore efficienza amministrativa, hanno creato un contesto favorevole per attrarre capitali privati.

Tuttavia, il Sud Italia continua a fronteggiare sfide strutturali significative: un tasso di occupazione inferiore rispetto al Nord, salari medi più bassi e un'emigrazione giovanile che impoverisce il territorio di talenti. Questi fattori richiedono interventi mirati per migliorare l'istruzione, la sanità e la mobilità, in linea con gli obiettivi della Strategia Nazionale per le Aree Interne. Inoltre, la situazione demografica e le

relative previsioni rappresentano una minaccia per la sostenibilità a lungo termine del Sud Italia. Le stime vedono la popolazione italiana sempre più in diminuzione, con un impatto particolarmente grave nelle regioni meridionali.

Per contrastare questa tendenza, è fondamentale potenziare i servizi essenziali, migliorare la qualità della vita e creare nuove opportunità lavorative che incentivino i giovani a rimanere.

Il ruolo centrale della Campania

Oltre ai numeri, la Campania emerge come modello di resilienza e dinamismo. La regione ha saputo sfruttare le opportunità offerte dalle ZES fin dalle loro prime implementazioni, con investimenti di alto profilo in settori come la farmaceutica, l'automotive e il turismo.

I dati sull'export e la qualità del credito confermano che il tessuto economico campano è più resiliente rispetto ad altre regioni del Mezzogiorno. Inoltre, **la Campania si posiziona al secondo posto in Italia per numero di start-up innovative**, un indicatore chiave della vitalità imprenditoriale e della capacità di innovazione.

Un Sud che guarda al futuro

La ZES Unica del Mezzogiorno ha inaugurato una nuova fase per lo sviluppo economico del Sud Italia. I risultati

iniziali sono incoraggianti, ma consolidare questi progressi richiederà uno sforzo costante da parte di istituzioni, imprese e cittadini.

Se gestita correttamente, la ZES Unica può diventare un modello per il rilancio delle aree svantaggiate non solo in Italia, ma in tutta Europa. Le basi sono state gettate; ora il compito è costruire un futuro che garantisca crescita, equità e sostenibilità per le generazioni a venire.

Anche l'occupazione continua il suo *trend* positivo, bisogna pertanto lavorare per migliorare il binomio formazione e supporto all'occupazione che sono elementi fondamentali per accompagnare la transizione economica in atto e diminuire l'atavico problema del *mismatch* delle competenze. Benché il nostro sistema regionale dei servizi al lavoro ed alla formazione continui a non distinguersi per efficienza, si guarda positivamente a due recenti misure gestite dallo "Stato centrale" ed a cui dedichiamo due articoli in questo numero della rivista. Mi riferisco alla terza edizione del **Fondo nuove competenze** ed agli **incentivi per l'assunzione di percettori di ADI e SFL** (ex reddito di cittadinanza) con un sistema premiale in favore di chi intermedia tra domanda ed offerta di lavoro, tra cui anche i Consulenti del Lavoro delegati della Fondazione Consulenti per il Lavoro.

CDLNA

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

EVENTO FORMATIVO WEBINAR **2** CREDITI



**FONDO NUOVE COMPETENZE E ESONERO
PER ASSUNZIONI SFL E ADI: OPERATIVITÀ ED
OPPORTUNITÀ PER I CONSULENTI DEL LAVORO**

INTERVENGONO

Francesco Duraccio
Vincenzo Testa
Enrico Limardo
Fabio Iasevoli

Presidente CPO Napoli
Presidente CPO Benevento
Direttore Fondazione Consulenti per il Lavoro
Centro Studi CDLNA

19 DICEMBRE 2024

DALLE 15:00 ALLE 17:00



con la partecipazione di

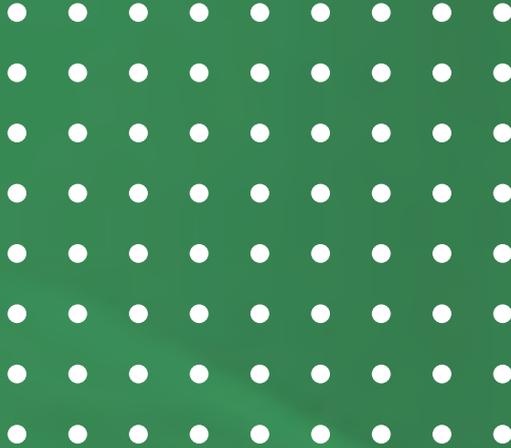
Fon
AR
Com



TeleConsul



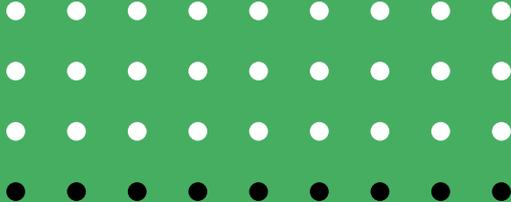
TIME VISION
FONDAZIONE CONSULENZA LAVORO



NOVITÀ DEL PERIODO



n. 12 - DICEMBRE 2024



NEWSLETTER

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

I.N.P.S.

Messaggio 28 novembre 2024, n. 4014

L'INPS comunica l'operatività, in attuazione delle disposizioni contenute nel d.lgs. 62/2024, del nuovo "certificato medico introduttivo" quale unica procedura per la presentazione dell'istanza volta all'accertamento della disabilità, che non dovrà essere più completata con l'invio della "domanda amministrativa" da parte del cittadino o degli Enti preposti e abilitati

Messaggio 28 novembre 2024, n. 4011

L'INPS comunica le modalità di iscrizione, a far data dal 24 novembre 2024, dei cittadini beneficiari delle prestazioni di NASpi e DIS-COLL al Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (abbr. SIISL), esponendo altresì i relativi adempimenti a carico dei soggetti iscritti.

Circolare 27 novembre 2024, n. 100

L'INPS comunica il rinnovo della convenzione con INL, Regione Sicilia, Regione Friuli-Venezia Giulia, Province Autonome di Trento e Bolzano, CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL per l'attività di raccolta, elaborazione e comunicazione del dato associativo e per l'attività di raccolta del dato elettorale e la sua ponderazione con il dato associativo.

Messaggio 26 novembre 2024, n. 3969

L'INPS comunica la stipula della convenzione con la Regione Calabria per la disciplina delle modalità di erogazione della misura "Attivazione dei tirocini di inclusione sociale", prevista dal Piano Attuativo Regionale Calabria del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (PAR GOL), esponendone altresì il contenuto e fornendo le dovute istruzioni operative.

Messaggio 20 novembre 2024, n. 3888

L'INPS comunica le istruzioni operative relative all'applicazione concreta di quanto previsto dalle disposizioni in materia di sostegno al reddito per i datori di lavoro ed i lavoratori del settore moda (art. 2, comma 1, decreto-legge 28 ottobre 2024, n. 160).

Circolare 15 novembre 2024, n. 97

L'INPS comunica l'ambito di applicazione, l'iter istruttorio e le modalità di recupero, a valere sulle risorse stanziato per l'anno 2023, dello sgravio contributivo per i contratti di solidarietà stipulati ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lett. c), del D.lgs n. 148/2015

Messaggio 13 novembre 2024, n. 3782

L'INPS comunica il rilascio della "piattaforma di gestione delle azioni di compliance e di contrasto al lavoro sommerso", finalizzata ad introdurre nuove e più avanzate modalità di comunicazione tra il contribuente e l'INPS per semplificare gli adempimenti, stimolare l'assolvimento degli obblighi contributivi e favorire l'emersione spontanea delle basi imponibili.

Messaggio 11 novembre 2024, n. 3748

L'INPS fornisce chiarimenti in merito al corretto adempimento dell'obbligo contributivo nelle ipotesi di reimpiego del lavoratore o di prosecuzione del rapporto successive al conseguimento del trattamento pensionistico, chiarendo se in tale casistica la data di prima iscrizione continua a rimanere valida ai fini dell'applicazione del massimale annuo della base contributiva e pensionabile.

Circolare 11 novembre 2024, n. 93

L'INPS comunica la conferma della riduzione contributiva nel settore dell'edilizia per l'anno 2024, fornendo altresì le indicazioni relative alle caratteristiche dell'agevolazione, alle condizioni di accesso al beneficio, alle modalità operative di presentazione dell'istanza e di compilazione dell'UNIEMENS.

Messaggio 05 novembre 2024, n. 3662

L'INPS comunica l'operatività del portale "V.E.R.A./Simulazione DURC", finalizzato ad agevolare le attività di controllo preventive rispetto alla richiesta del DURC, e l'attivazione della possibilità di richiedere la c.d. "delega master" per poter utilizzare tale procedura per conto di altro soggetto.

I.N.A.I.L.

Istruzione Operativa del 29 novembre 2024

L'INAIL comunica la riapertura dei termini per inoltrare la domanda di ammissione al beneficio della definizione agevolata "sisma Italia centrale 2016/2017" sui versamenti sospesi, prevista dal D.L. n. 123/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 156/2019.

Istruzione Operativa del 12 novembre 2024

L'INAIL espone le modifiche apportate al modello OT23 2025, effettuate a seguito di segnalazioni e ulteriori approfondimenti giunte all'attenzione dell'ente.



LAVORO E PREVIDENZA

n. 12 - DICEMBRE 2024

NEWSLETTER

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

La retribuzione feriale europea: è necessario superare le previsioni del CCNL per individuare gli elementi retributivi utili al calcolo delle ferie retribuite e della (eventuale) indennità sostitutiva

Il presente articolo approfondisce la c.d. “retribuzione feriale europea” che, sulla base di una consolidata giurisprudenza della Suprema Corte, seguite — proprio recentemente — dal Tribunale di Nola, impone una attenta valutazione degli elementi della retribuzione da assumere quale parametro di calcolo della retribuzione durante le ferie e della eventuale indennità sostitutiva, anche oltre le previsioni della contrattazione collettiva.

 **Francesco Capaccio**

SEGRETARIO DEL CPO DI NAPOLI E AVVOCATO CASSAZIONISTA

Con cinque distinte statuizioni nel corso dell'anno 2024, la Suprema Corte di Cassazione ha (ulteriormente) radicalizzato la nozione di **retribuzione feriale europea**.

La suddetta nozione nasce da una corposa giurisprudenza della Corte di Giustizia¹ con la quale è stato affermato che il beneficio (*id*: il diritto) alle ferie

annuali e quello all'ottenimento di un pagamento a tale titolo rappresentano due aspetti dell'unico diritto “a ferie annuali retribuite”.

Con specifico riferimento al tema del “pagamento delle ferie annuali”, la Corte di Giustizia² ha avuto altresì modo di specificare che **deve essere mantenuta** la retribuzione: il lavoratore, cioè,

1 Sentenze del 20 gennaio 2009, Schultz-Hoff e altri, C-350/06 e C520/06, punto 60, del 15 settembre 2011, Williams e altri, C-155/10, punto 26, del 13 dicembre 2018, causa To.He, C-385/17, punto 24.

2 Sentenza 16 marzo 2006, cause riunite C-131/04 e C-257/04, Robinson-Steele e altri (punto 50).

deve percepire la retribuzione ordinaria per tale periodo di riposo³.

Infatti, l'obbligo di monetizzazione delle ferie, in occasione della fruizione delle stesse, è volto a mettere il lavoratore in una situazione che, a livello retributivo, sia (perfettamente) paragonabile ai periodi di lavoro⁴.

In particolare, con la pronuncia della **Corte di Giustizia 15 settembre 2011, causa C-155/10, Williams e altri** (punto 21), è stato affermato che la retribuzione delle ferie annuali deve essere calcolata, in linea di principio, in modo tale da coincidere con la retribuzione ordinaria del lavoratore e che **una diminuzione della retribuzione idonea a dissuadere il lavoratore dall'esercitare il diritto alle ferie sarebbe in contrasto con le prescrizioni del diritto dell'Unione**.

Per l'effetto, **qualsiasi incomodo intrinsecamente collegato all'esecuzione delle mansioni** che il lavoratore è tenuto ad espletare in forza del suo contratto di lavoro e che viene **compensato tramite un importo pecuniario** incluso nel calcolo della retribuzione complessiva del lavoratore **deve obbligatoriamente essere preso in considerazione ai fini dell'ammontare che spetta al lavoratore durante le sue ferie annuali**⁵.

Parimenti, **debbono essere compresi gli elementi** della retribuzione **correlati allo status professionale e professionale del lavoratore**⁶.

Per l'effetto, **vanno esclusi** soltanto quegli **elementi della retribuzione** diretti **esclusivamente a coprire spese occasionali o accessorie** che sopravvengono in occasione dell'espletamento delle mansioni che incombono al lavoratore in ossequio al suo contratto di lavoro⁷.

Tale orientamento della Corte di Giustizia è stato, altresì, confermato con la sentenza 22 maggio 2014, causa C-539/12, Z.J.R. Lock (punti 29, 30, 31). È pertanto possibile desumere, dalle susposte considerazioni, che **sussiste una nozione europea di "retribuzione" che comprende qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo "status" personale e professionale del lavoratore**.

Detta giurisprudenza europea ha trovato, in Italia, una primissima ancora con la **sentenza n° 13425 del 17.05.2019** della Suprema Corte che, sostanzialmente, ha recepito in pieno la nozione di "retribuzione feriale europea", indicando al Giudice di merito, cui compete la valutazione della corretta retribuzione durante le ferie, di verificare **il rapporto di funzionalità che intercorre tra i vari elementi che compongono la retribuzione complessiva del lavoratore e le mansioni ad esso affidate in ossequio al suo contratto di lavoro; Altro importante arresto nomofilattico è rappresentato dalla sentenza n°**

3 Anche sentenza CGUE 20 gennaio 2009 in C-350/06 e C- 520/06, Schultz-Hoff e altri, punto 58.

4 Cfr. sentenze Robinson-Steele e altri, punto 58, nonché Schultz-Hoff e altri, punto 60.

5 Cfr. punto 24 della sentenza causa C-155/10, Williams e altri.

6 Cfr. punto 28 della richiamata sentenza Williams e altri.

7 Cfr. punto 25 della richiamata sentenza Williams e altri.

37589/2021, con la quale la Suprema Corte ha ritenuto **applicabile la retribuzione feriale europea** anche **con riguardo al compenso da erogare** in ragione del mancato godimento delle ferie, nella diversa prospettiva **dell'indennità sostitutiva delle ferie**.

Nel corso del 2024, come si diceva, la Suprema Corte — Sezione Lavoro —, con cinque distinti interventi, ha affermato:

- **ordinanze n° 11760/2024 e n° 13321/2024**: ha confermato che **va inclusa nella nozione di “retribuzione ordinaria” da corrisponderci durante il periodo di fruizione delle ferie l'indennità di trasferta, la diaria ridotta, percorrenza, duplici mansioni, fuori nastro, guida 1 e 2 e autosnodato**, ordinariamente percepite⁸.
- **sentenza n° 13972/2024 e ordinanza n° 19991/2024**: ha confermato che vanno **attratte nella retribuzione ordinaria utile per il calcolo della retribuzione feriale sia l'indennità di assenza dalla residenza e sia l'intera indennità di utilizzazione professionale** (in sigla “IUP”). La prima volta a compensare il disagio per non avere il lavoratore un luogo fisso di lavoro, la seconda – invece – perché strettamente connessa allo status professionale del lavoratore.
- **Ordinanza n° 25840/2024**: ha con-

fermato la sentenza della Corte d'Appello (di Napoli) che aveva ritenuto **rientrante nel computo della retribuzione** da corrispondere durante il periodo di ferie l'indennità perequativa, **l'indennità compensativa ed il ticket mensa**.

I suddetti approdi giurisprudenziali nomofilattici sono stati applicati, proprio recentemente, dal Tribunale di Nola, sentenza del 22.10.2024, che, con riferimento ad un contenzioso fra un lavoratore ed il proprio datore di lavoro, operante nel settore dei trasporti, ha riconosciuto il diritto del subordinato a vedersi **integrata la retribuzione percepita durante il periodo feriale anche delle incidenze dell'indennità di trasferta, dello straordinario forfettizzato**⁹.

Con riferimento alla **quantificazione della relativa valorizzazione** ai fini della retribuzione feriale europea, il Giudice nolano ha ritenuto corretta l'impostazione di parte ricorrente consistente nel **determinare il valore medio giornaliero delle spettanze, dividendo il totale delle spettanze percepite in un anno e non incluse nella retribuzione delle ferie per i giorni di servizio**. A tale ultimo fine (giorni di servizio) è stato utilizzato il parametro 264, corrispondente a 22 giornate (mediamente indicate nelle buste paga come giorni retribuiti del mese) per 12 mesi.

⁸ Infatti, tali voci retributive, seppure erogate in misura variabile, vanno a compensare specifiche penosità del lavoro e risultavano tutte collegate all'esecuzione delle mansioni e allo status professionale del lavoratore.

⁹ La questione verteva anche sulla **“diaria accessoria”** (che, giusta previsione dell'accordo aziendale, si riferiva alla impossibilità di determinare la durata dell'impegno lavorativo inerente allo svolgimento delle operazioni accessorie – quali carico, scarico, lavaggio, manutenzione e rifornimento, attesa e gestione documentale) e del **“premio di risultato”** (fisso per coloro che avevano avuto una presenza annuale). Ebbene, il Giudice nolano, pur ammettendo la natura compensativa/retributiva di tali emolumenti e, quindi, in quanto tale, **rientranti nella retribuzione feriale europea**, ne ha **verificato** la già corretta **corresponsione nel periodo** oggetto di contenzioso e, pertanto, **ha escluso la sussistenza di differenze retributive per evitare la duplicazione**.

*** **

È evidente che la retribuzione feriale europea è destinata ad avere rilevanti impatti nella ns. quotidianità, inducendoci a delle attente riflessioni e valutazioni.

Infatti, deve essere particolarmente attenzionata quella contrattazione collettiva che, nel fissare la retribuzione feriale e la relativa indennità sostitutiva¹⁰, include (soltanto) i dati di “testata del cedolino” (minimo, contingenza, scatti, edr, superminimo, ecc).

Una siffatta prospettiva potrebbe risultare limitativa della portata dell’ormai affermato criterio della “retribuzione feriale europea”.

Pertanto, si rende necessaria una compiuta analisi delle voci retributive erogate al dipendente, **anche nel corpo del cedolino**, che abbiano diretta connessione con le mansioni affidate al lavoratore in ossequio al suo contratto di lavoro ed al suo *status* personale e professionale, fatta eccezione solo per quelle spese occasionali o accessorie. Il principio sotteso a tale verifica deve essere quello in base al quale il lavoratore non può subire una (ingiustificata) riduzione rispetto a quanto avrebbe percepito se avesse lavorato. Infatti, una tale ipotesi si tramuterebbe — per il diritto sovranazionale e nazionale — in una non consentita incentivazione a non fruire delle ferie.

10 In caso di mancato godimento.

Le ferie retribuite: panoramica generale su un pilastro dell'ordinamento lavoristico italiano

Il diritto dei lavoratori alle ferie, finalizzato al ristoro delle energie psico-fisiche, trova fondamento nella Costituzione e disciplina concreta nella legislazione, nella giurisprudenza e nella contrattazione collettiva

 **Ettore Franzoni**

CONSULENTE DEL LAVORO ISCRITTO ALL'ORDINE DI NAPOLI

Il diritto al riposo del lavoratore, a tutela della salute psico-fisica e del ristoro delle profuse energie lavorative¹, rappresenta uno dei capisaldi dell'ordinamento lavoristico italiano; l'art. 36 della Costituzione, a tal proposito, sancisce al comma 3 il **diritto inviolabile ed irrinunciabile** dei lavoratori alla fruizione di un periodo di ferie regolarmente retribuito.

Allo scopo di assicurare il rispetto di questo fondamentale principio costituzionale, la legislazione, la contrattazione collettiva e la giurisprudenza sono costantemente intervenute, definendo i contorni e le modalità di applicazione concreta dell'istituto.

Dal punto di vista normativo, sono rilevanti le disposizioni dell'**art. 2109 c.c.** e dell'**art. 10 del d.lgs. 66/2003**. Il primo si concentra sul ruolo dell'**imprenditore**, disponendo che sia questi a definire

i tempi di fruizione delle ferie, preferibilmente per periodi continuativi, mediando tra le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro. La stessa norma prevede, inoltre, **due vincoli specifici**: l'obbligo in capo al datore di lavoro di comunicare **preventivamente** al lavoratore il periodo di ferie ed il divieto di computare nelle stesse il periodo di preavviso previsto in caso di recesso dal rapporto di lavoro. L'art. 10 del d.lgs. 66/2003, invece, inquadra quelli che sono gli aspetti quantitativi del diritto in esame, determinando il periodo annuale di ferie, **non inferiore a quattro settimane**, prevedendo l'obbligo di far godere al lavoratore nell'anno di maturazione **almeno due di queste**, consecutive se espressamente richiesto, imponendo di consumare l'ulteriore periodo residuo **entro i 18 mesi successivi**.

1 Rif. Sent. Corte Cost. n. 543 del 1990.

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandata la possibilità di prevedere trattamenti migliorativi, in ordine alla durata delle ferie ed alle sue modalità di fruizione².

A prescindere dal numero di giorni o settimane previste, la cui maturazione è collegata al periodo lavorato o ad assenze retribuite³, compresi i periodi di malattia, resta comunque in capo al lavoratore il diritto irrinunciabile alla **completa fruizione delle ferie maturate**. Sul punto, la giurisprudenza ha più volte ribadito che **è nullo** qualsiasi accordo che disponga una rinuncia alle ferie, in quanto le stesse rappresentano un **diritto indisponibile**, specificando altresì che è possibile "monetizzare" le ferie non godute esclusivamente in caso di cessazione del rapporto di lavoro, a titolo d'indennità avente natura non solo retributiva, **ma anche risarcitoria** del mancato ristoro psico-fisico⁴. Giova sottolineare che la tutela di tale diritto del lavoratore è stata ulteriormente rinforzata dalla giurisprudenza di legittimità, la quale ha stabilito che la **malattia intervenuta durante il periodo di ferie sospende il decorso delle stesse**, im-

putando l'assenza all'evento morboso⁵. Quanto alla interferenza delle ferie con altre causali di assenza, si ricorda la prassi consolidata dell'INPS di richiedere al datore di lavoro, nell'ipotesi di ricorso alla **cassa integrazione**, di precisare se siano state smaltite almeno le ferie maturate dai lavoratori coinvolti, essendo opportuno che ciò avvenga prima di ricorrere alla finanza pubblica, nel rispetto del principio solidaristico, di cui all'art. 2 della Costituzione⁶.

La menzione dell'ente di previdenza consente d'introdurre un altro interessante argomento: l'onere in capo al datore di lavoro di versare i contributi previdenziali sulla retribuzione corrispondente alle **ferie non godute entro i 18 mesi dalla loro maturazione**; tale obbligo, regolamentato sia dal Ministero del Lavoro⁷ che dall'INPS⁸ verso la fine degli anni '90, ha la funzione di promuovere l'utilizzo nell'anno delle ferie maturate dal lavoratore⁹.

I contributi di cui sopra sono calcolati sulla retribuzione che lo stesso avrebbe percepito se avesse goduto delle ferie in questione, alla luce della **situazione vigente al 30 giu-**

2 Interessante è quanto previsto dall'art. 92 del CCNL Terziario Confcommercio (codice H011), che riconosce 26 giorni di ferie a prescindere dalla ripartizione dell'orario di lavoro su 5 o 6 giorni, specificando, nel primo caso, di computare quale giorno di ferie fruito anche il sabato, se il periodo goduto copre anche il fine settimana.

3 Si segnalano, sul punto, le sentenze della Cassazione n. 1648 del 1980 e n. 408 del 1991, nelle quali viene stabilito che durante i periodi di fruizione della C.I.G. a zero ore non matura il diritto alle ferie, salvo espressa previsione contrattuale.

4 Rif. Sent. Cass. n. 20836 del 2013.

5 Rif. Sent. Corte Cost. n. 297 del 1990.

6 Rif. Sent. Trib. Bergamo n. 489 del 2013.

7 Rif. Lettera del Min. del Lav. e Prev. Soc n. 6/PS/60985 del 1998.

8 Rif. Circ. INPS n. 134 del 1998 e n. 186 del 1999.

9 L'obbligo in esame è ancora oggi particolarmente attenzionato dagli organi di vigilanza durante i previsti accessi ispettivi, con serie conseguenze per le aziende "distratte", che rischiano il recupero contributivo con sanzioni e la revoca delle agevolazioni in corso).

gno dell'anno¹⁰; l'importo corrisposto all'ente di previdenza viene successivamente **recuperato** al momento della fruizione dei giorni di ferie maturate e non godute nel periodo di osservazione.

A margine della trattazione effettuata, si evince come la materia delle ferie retribuite rivesta un ruolo centrale nell'ordinamento lavoristico italiano.

Ancora oggi si registrano rilevanti interventi di dottrina e giurisprudenza atti a definire, seguendo l'evoluzione della società, le regole da seguire a tutela di tale diritto. Sul punto, merita attenzione la riflessione in corso sull'**aspetto retributivo delle ferie**, oggetto di recenti decisioni che ridefiniranno, ancora una volta, questo campo in continuo divenire.

10 Risulta interessante ricordare che negli ultimi anni si è posto il problema, non ancora risolto, della potenziale perdita del diritto del lavoratore, nel mese di pagamento di eventuali contributi su ferie non godute maturate nei 18 mesi precedenti, dell'esonero contributivo del 6% o 7% (in precedenza 2% e 3%) a causa dell'innalzamento dell'imponibile contributivo.

Utilizzo del GPS e tutele previste dallo Statuto dei lavoratori

L'articolo tratta brevemente la casistica dell'uso del GPS sui veicoli aziendali soffermandosi sui casi in cui è necessaria l'autorizzazione del competente Ispettorato del lavoro con particolare riferimento al caso di una società vettore che opera per conto di un committente.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Il frenetico sviluppo di tecnologie sempre più avanzate ed a costi sempre più accessibili a (quasi) tutti comporta quotidianamente la problematica inerente la compatibilità di (ipotetici) **strumenti di controllo a distanza del lavoratore** con il dettato normativo ex art. 4 l. 300/70 nonostante le modifiche introdotte dal *jobs act* (anche) con l'intento di snellire l'operatività delle aziende. Nello specifico a seguito del d.lgs. 151/2015 l'art. 1 dello Statuto dei lavoratori sancisce ora che *"Gli impianti... dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato con la RSU o RSA... In mancanza di accordo gli impianti... possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato"*. L'art

4 prevede inoltre, al comma 2, che **"La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze"**. **Pertanto, nel caso in cui gli strumenti che potenzialmente possono effettuare un controllo sul lavoratore siano indispensabili al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto e che per tale finalità siano stati posti in uso e messi a disposizione del lavoratore non necessitano di accordo sindacale** (ovvero di provvedimento autorizzatorio da parte della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro).

Proprio sul concetto di "strumento indispensabile" sono sorti le più disparate interpretazioni e innumerevoli dubbi sui quali sia l'INL che la Giurisprudenza sono intervenuti, ognuno con le prerogative e modalità a loro attribuite, per cercare di portare un po' di chiarezza.

Tralasciando le tantissime sentenze, anche di Cassazione, sulla corretta ottemperanza all'art. 4 della norma prefata, e senza tralasciare i risvolti in materia di **privacy** anch'essi di fondamentale importanza nella materia in trattazione, va evidenziato che l'INL con la circolare n. 2 del 07/11/2016 si è già occupato della materia con particolare riferimento ai dispositivi GPS — *global positioning system* — andando a individuare gli **strumenti indispensabili** a rendere la prestazione lavorativa e quelli, *ex adverso*, da ritenere **"aggiuntivi"**. A tal fine l'INL, con il documento di prassi appena citato, afferma che quali strumenti di lavoro indicati al co. 2 art. 4 l. 300/70 vanno intesi gli **apparecchi, dispositivi, apparati e congegni che costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto e che per tale finalità siano stati posti in uso e messi a sua disposizione**. Viceversa, **gli strumenti da ritenersi "aggiuntivi" sono quelli utilizzati non in via primaria ed essenziale ma solo per rispondere a esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro**. Conseguentemente il GPS, salvo casi particolari nei quali il sistema sia installato per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione (ad esempio trasporto di portavalori superiore a euro 1.500.000), va ritenuto strumento "accessorio" sottoposto al campo di applicazione di cui all'art. 4 l.300/70 con relativa necessità di accordo sindacale/provvedimento autorizzatorio.

Orbene un nuovo tassello sull'argo-

mento è stato posto dalla nota INL n. 7020 pubblicata il 25 settembre u.s. la quale ha trattato la casistica del rilascio (o meno) dell'autorizzazione ex art. 4 **laddove il datore di lavoro istante non sia titolare dei dati acquisiti dai sistemi per i quali si chiede l'autorizzazione in quanto il trattamento, la conservazione e la titolarità della protezione di tali dati sono riconducibili alla diretta disponibilità di un diverso soggetto imprenditore terzo rispetto alle parti del rapporto di lavoro e quindi come tale estraneo all'istanza**. A titolo esemplificativo la nota *de qua* indica il caso della richiesta di installazione di sistemi GPS su veicoli di proprietà di una società vettore che opera per conto di un committente. In tali fattispecie l'installazione del GPS viene "imposta" dal committente all'interno dei contratti di natura commerciale stipulati fra le parti. Frequentemente può anche accadere che in tali casistiche, all'interno dell'istanza presentata all'Ispettorato, non sia ben definito/individuato chi ricopre i ruoli di **Titolare del trattamento** e di **Responsabile del trattamento** dei dati nel mentre l'informativa consegnata ai lavoratori identifica in tali figure il **Committente** e non il vettore che ricopre il ruolo di datore di lavoro. E ancora si assiste sovente alla previsione contrattuale inserita dal committente inerente l'obbligo per il vettore di allontanare dal lavoro il dipendente che abbia un comportamento non conforme alle competenze richieste. Orbene in tali casistiche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota 7020/2024, nel manifestare le proprie riserve anche in materia di non corretta applicazione della normativa

in materia di *privacy*, afferma che **non è possibile rilasciare l'autorizzazione per l'installazione e l'utilizzo dei sistemi GPS in quanto le motivazioni giustificatrici previste dalla normativa (tutela del patrimonio aziendale, ragioni organizzative, produttive, sicurezza**

del lavoro) non sono ascrivibili al datore di lavoro che presenta l'istanza.

Pertanto, l'eventuale rilascio del provvedimento autorizzatorio andrebbe a beneficio (quasi esclusivo) del soggetto terzo (committente) e non del richiedente (vettore).

Decreto PNRR-*quinquies*: trasparenza contributiva e contrasto al lavoro sommerso

Con l'art. 1 del decreto-legge 28 ottobre 2024, n. 160 (c.d. Decreto PNRR-*quinquies*) vengono varate nuove disposizioni finalizzate a migliorare la trasparenza contributiva delle aziende, prevenendo la sottrazione di basi imponibili all'imposizione contributiva, oltre che a implementare nuove misure di governance organizzativa della lotta al lavoro sommerso.

 **Giuseppe Gentile**

AVVOCATO E PROFESSORE DI DIRITTO DEL LAVORO UNIVERSITÀ DI NAPOLI FEDERICO II

1. Gli Indici Sintetici di Affidabilità Contributiva (c.d. ISAC)

Allo scopo di contrastare l'evasione e l'elusione contributiva nei settori economici più a rischio, i commi 5 a 10 dell'art. 1, d.l. n. 160/2024 introducono i c.d. **Indici Sintetici di Affidabilità Contributiva (ISAC)**, la cui operatività è però rinviata al 1° gennaio 2026.

Gli ISAC rimandano all'esperienza dei già noti **Indici sintetici di affidabilità fiscale (ISA)**, istituiti con l'art. 9-*bis*, d.l. n. 50/2017, i quali a partire dal periodo d'imposta 2018 hanno sostituito gli studi di settore per gli esercenti di attività di impresa, arti o professioni. Così come gli ISA, anche gli ISAC promettono di promuovere il rispetto degli obblighi in materia contributiva: si applicheranno alla stessa platea di

esercenti attività di impresa, arti o professioni, e mireranno ad **individuare e prevenire la sottrazione di basi imponibili all'imposizione contributiva**.

Ma in cosa consistono? Si tratta di indicatori di matrice economica che, attraverso un metodo quantistico, misurano i dati e le informazioni dichiarate dai contribuenti in più esercizi fiscali, consentendo così di poter tracciare una valutazione complessiva sulla loro affidabilità — fin qui fiscale, e d'ora in avanti anche del gettito contributivo — graduata su una scala di valori da 1 a 10, che sintetizza il risultato dell'applicazione dei singoli indicatori.

Gli ISAC verranno approvati e aggiornati dal Ministero del lavoro tramite apposito decreto ministeriale, e troveranno progressiva applicazione: si inizierà dai **settori economici** considerati

a più **alto rischio** di evasione ed elusione contributiva (quali le strutture ricettive e la grande distribuzione alimentare) entro il 31 dicembre 2025; poi, entro il 31 agosto 2026 verranno estesi “ad almeno sei ulteriori settori a rischio di evasione ed elusione contributiva”.

Sempre a mezzo di decreto, il Ministero del lavoro stabilirà anche i criteri e le modalità per l'aggiornamento periodico degli ISAC, e le **ipotesi di esclusione** dell'applicabilità per determinate tipologie di contribuenti. Specifiche premialità, infine, sono riservate ai lavoratori autonomi e le **imprese** che risultano “**affidabili**”.

Con gli ISAC, dunque, il legislatore punta ad adottare uno strumento innovativo di monitoraggio che promuove la conformità attraverso incentivi per le aziende in regola, mirando così a contenere l'evasione contributiva nei settori più problematici

2. Niente più automatica immunità temporanea dalle verifiche ispettive per le aziende iscritte alla Lista di conformità INL

A distanza di pochi mesi dal decreto-legge n. 19/2024 (c.d. **Decreto PNRR-4**, conv. in legge n. 56/2024), istitutivo della c.d. “**Lista di conformità INL**”, il legislatore torna nuovamente su questo istituto eliminando l'automatismo della temporanea sospensione degli accertamenti ispettivi per i datori di lavoro iscritti alla Lista.

Va ricordato che l'art. 29, co. 7-9, d.l. n. 19/2024 ha statuito che, all'esito di accertamenti ispettivi dai quali non emergano irregolarità, l'INL rilascia al

datore di lavoro un apposito **attestato di regolarità** iscrivendo quest'ultimo nella “Lista di conformità” pubblicata sul sito istituzionale del medesimo INL. Il disposto prevedeva, quindi, che **i datori di lavoro** cui viene rilasciato l'attestato di regolarità **non fossero sottoposti**, per un periodo di dodici mesi dalla data di iscrizione nella Lista di conformità, **ad ulteriori verifiche da parte dell'INL** sulle materie oggetto degli stessi accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'art. 1, comma 4, del d.l. n. 160 in commento prevede, ora, che — sempre nel periodo di dodici mesi dalla data di rilascio dell'attestato di regolarità e di iscrizione nella Lista di conformità INL — “*il datore di lavoro è considerato a basso rischio di irregolarità e l'Ispezzato nazionale del lavoro, nell'orientare la propria attività di vigilanza, può non procedere a ulteriori verifiche nelle materie oggetto degli accertamenti che hanno determinato l'iscrizione nella Lista di conformità INL, fatte sempre salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica*”.

L'automatica immunità temporanea delle verifiche ispettive viene, dunque, sostituita con l'affidamento all'INL di ogni valutazione in ordine alla opportunità di procedere (o meno) ad un nuovo accesso – nel periodo di dodici mesi considerato – anche a seguito del rilascio di idoneo attestato di regolarità. Resta invariata, infine, la regola contenuta nell'art. 29, comma 9, d.l. n. 19/2024 per cui all'esito di un accer-

tamento di violazioni o irregolarità attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'INL procede alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità.

3. Le nuove misure di "governance organizzativa" della lotta al sommerso: il potenziamento dell'interscambio tra gli enti

Dopo l'inasprimento della **maxi-sanzione per il lavoro sommerso** disposto dall'art. 29, comma 3, d.l. n. 19/2024 (con elevazione al 30% della maggiorazione dell'importo ordinario della sanzione amministrativa pecuniaria), il legislatore è intervenuto sul potenziamento della *governance* organizzativa della strategia di contrasto al sommerso, attraverso una serie di misure dirette a ottimizzare l'interscambio informativo tra gli enti.

Una prima misura è rintracciabile nel d.lgs. n. 103/2024 (c.d. **Decreto Semplificazioni nei controlli amministrativi**), le cui disposizioni sono finalizzate alla razionalizzazione dei controlli sulle attività delle imprese e alla semplificazione dei relativi adempimenti amministrativi. Tra di esse degna di nota è la nuova dotazione del **fascicolo informatico di impresa** (ex art. 2, co. 2, lett. b, legge n. 580/1993) presso le Camere di commercio, contenente i dati relativi alla costituzione, all'avvio ed all'esercizio delle attività delle imprese.

L'art. 4 del d.lgs. n. 103/2024 prevede che il fascicolo informatico di impresa diventi, ora, anche un contenitore di notizie utili alla pianificazione e allo

svolgimento dei controlli. Onde evitare sovrapposizioni procedurali e ripetizioni delle attività ispettive, **le amministrazioni** — prima di avviare le attività di vigilanza — dovranno **consultare** il Fascicolo telematico e, agli esiti dei controlli, **alimentarlo** e integrarlo con i dati raccolti e elaborati. Le modalità attraverso cui ogni amministrazione dovrà accedervi "ai fini del coordinamento, programmazione e svolgimento dei controlli", così da avere ogni notizia anche degli esiti dei controlli già svolti da altre amministrazioni, sono contenute nel **D.M. Imprese e Made in Italy 17.09.2024, n. 159** (c.d. "Regolamento relativo alla formazione e gestione del fascicolo informatico d'impresa"), le cui disposizioni entreranno in vigore entro il 26 novembre 2025.

Altra misura è contenuta nell'art. 1, comma 11, d.l. n. 160/2024 che prevede l'accessibilità al **Portale Nazionale del Sommerso** per le amministrazioni pubbliche e gli enti che gestiscono fondi pubblici, al fine di migliorare la verifica "preventiva" della regolarità lavorativa e contribuire così al monitoraggio del lavoro sommerso.

Com'è noto, il Portale Nazionale del Sommerso — istituito presso l'INL con l'art. 19, DL 36/2022 (c.d. Decreto PNRR) — ha sostituito le banche dati attraverso le quali l'INL, l'INPS e l'INAIL condividevano le risultanze degli accertamenti ispettivi. In esso vengono fatte confluire gli esiti dell'attività di vigilanza svolta da tutti gli Organi ispettivi (i verbali ispettivi dell'INL, dell'INPS, dell'INAIL, dell'Arma dei Carabinieri e della Guardia di Finanza) e ogni altro provvedimento consequenziale all'attività di vigilanza (compresi

tutti gli atti relativi al contenzioso). Il d.l. n. 160/2024 — integrando l'art. 10, d.lgs. n. 124/2004 con un nuovo comma 1-*bis* — prevede ora che **l'INL deve assicurare l'accesso al portale da parte delle pubbliche amministrazioni e degli enti che erogano o gestiscono fondi pubblici**, per le finalità di verifica nelle attività di propria competenza. L'accesso al Portale consente una

verifica rapida ed efficace ai dati anagrafici delle imprese coinvolte nel fenomeno del lavoro sommerso; da qui, la previsione che l'INL si faccia garante di assicurare alle strutture e agli apparati della pubblica amministrazione responsabili dell'affidamento di risorse pubbliche, l'accesso a dati e informazioni utili nelle attività di propria competenza.

DDL Lavoro: alcune attese novità

Il 9 ottobre 2024 la Camera dei Deputati ha approvato il Disegno di Legge recante "Disposizioni in materia di lavoro", derivante dal progetto iniziale il cui esame in Commissione Lavoro è partito il 6 novembre 2023 (ormai un anno fa), giungendo finalmente al vaglio del Senato con ben 34 articoli.

Il presente elaborato si propone di analizzare alcune delle disposizioni previste dall'attuale quadro normativo.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Il Disegno di Legge recante "Disposizioni in materia di lavoro", di seguito DDL Lavoro, nell'attuale versione A.S. n. 1264, continua il suo *iter* giungendo all'esame del Senato. Si tratta di un progetto di legge eterogeneo in quanto incide su diversi ambiti della materia lavoristica sia al fine di introdurre modifiche di tipo tecnico/operativo e sia al fine di offrire soluzioni (anche interpretative) su alcune tematiche e/o punti critici della normativa vigente. Si riportano di seguito, in sintesi, alcune delle novità previste.

Somministrazione di lavoro

L'art. 10 del DDL Lavoro interviene sulla disciplina della somministrazione di

lavoro¹ prevedendo:

- **la soppressione del regime transitorio (fino a giugno 2025)² delle norme che regolano l'impiego di lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie di somministrazione** da parte degli utilizzatori in contratti a tempo determinato, per periodi anche superiori a mesi 24 senza comportare l'instaurazione in capo all'utilizzatore della instaurazione di un contratto a tempo indeterminato (art. 31, c. 1, periodi 5° e 6° D.Lgs 81/2015);
- **due nuove categorie di lavoratori per cui non si applicano i limiti quantitativi di utilizzo della somministrazione a termine³**: la pri-

1 Artt. da 30 a 40 del D.Lgs n. 81/2015.

2 Possibilità introdotta dal D.L. n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità), oggetto di diverse proroghe fino al 30 giugno 2025 (ad opera della L. n. 14/2023, c.d. decreto Milleproroghe).

3 Attualmente è previsto in capo all'utilizzatore che il numero di lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato, sommato ai lavoratori assunti con contratto diretto a tempo determinato, non può essere superiore al 30 % del numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno in corso, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

ma si riferisce alle ipotesi per cui sono previste esenzioni dal limite di contingentamento per la stipula dei rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 23 c. 2 D.Lgs 81/2015⁴; la seconda riguarda invece la categoria di lavoratori somministrati a tempo determinato ma assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione (art. 31, c. 2, 3° periodo); restano in vigore le ipotesi di esenzione già disciplinate⁵.

- **inapplicabilità dell'obbligo di indicare la causale nel caso di stipula di rapporto a tempo determinato superiore a 12 mesi** nei confronti di:
 - soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola (NASpl) o di ammortizzatori sociali

- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati⁶.

Attività stagionali

L'art. 11⁷ del DDL Lavoro prevede una **norma di interpretazione autentica** in materia di individuazione delle attività stagionali⁸ con l'obiettivo di estendere⁹ le ipotesi che consentono la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle attività stagionali, con l'applicazione del relativo regime giuridico derogatorio rispetto ai contratti a termine, dato il loro carattere di specialità. Nello specifico, l'art. 21, c. 2, secondo periodo del D.Lgs 81/2015 si interpreta nel senso di **ricomprendere tra le attività stagionali, oltre quelle individuate dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525:**

- **le attività organizzate per far fronte alle intensificazioni delle attività**

4 "Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi: a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici; b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite; c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2; d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive; e) per sostituzione di lavoratori assenti; f) con lavoratori di età superiore a 50 anni."

5 "[...] lavoratori di cui all'articolo 8, co. 2, l. n. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali."

6 Ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del regolamento (UE) n.651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 31, c. 2 del D.Lgs n. 81/2015.

7 Articolo inserito dalla Camera dei deputati.

8 L'art. 21 c. 2 del D.Lgs 81/2015 prevede ai fini della individuazione delle attività stagionali un doppio binario di tipo: **legale**: in quanto sono definite attività stagionali quelle individuate con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali e, fino alla sua emanazione, quelle individuate dal DPR 7 ottobre 1963 n. 1525; **contrattuale**: quelle previste da "...nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi". Il rinvio alla contrattazione collettiva, opera a tutti i livelli: interconfederale, nazionale di categoria, territoriale ed aziendale.

9 Interpretazione estensiva in controtendenza rispetto a quella fornita, di tipo restrittiva, da recente giudizio di legittimità. La Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 9243 del 4 aprile 2023 ha evidenziato che l'attività stagionale configura un'attività "aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta ed implica un collegamento con l'attività lavorativa che vi corrisponde. Le fluttuazioni del mercato e gli incrementi di domanda che si presentino ricorrenti in determinati periodi dell'anno rientrano nella nozione diversa delle c.d. punte di stagionalità che vedono un incremento della normale attività lavorativa connessa a maggiori flussi."

lavorativa in determinati periodo dell'anno

- **nonché ad esigenze tecnico produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa.**

Si tratta, in effetti, delle ipotesi ulteriori individuate da molteplici contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti all'entrata in vigore della legge in fase di esame (efficacia retroattiva), stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria (ai sensi dell'art. 51 D.Lgs n. 81/2015).

Durata del periodo di prova

In merito alla disciplina del periodo di prova, l'art. 13 del DDL Lavoro introduce una modifica che mira alla risoluzione dei problemi di determinazione del periodo di prova nei casi di rapporti a tempo determinato, intervenendo sull'art. 7, c. 2 del D.Lgs n. 104/2022¹⁰, che allo stato attuale prevede una proporzionalità della sua durata relativamente *"alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego"*. **La norma introduce:**

- **un parametro di calcolo**, stabilendo che per ogni quindici giorni di calendario decorrenti dalla data di assunzione, può essere previsto un giorno di prestazione effettiva;
- **un limite minimo e massimo di durata**, prevedendo un periodo di prova dai due ai quindici giorni per rapporti di lavoro non superiore a

sei mesi e dai due ai trenta giorni per rapporti di lavoro di durata superiore a 6 mesi ed entro i 12 mesi.

Viene comunque riconosciuta autonomia alla contrattazione collettiva in merito alla previsione di eventuali condizioni più favorevoli in merito al parametro di calcolo.

Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile

In materia di lavoro agile, l'art. 14 del DDL Lavoro interviene sull'art. 23 c. 1 della L. 22 maggio 2017 n. 81 con una **modifica relativa alla definizione dei termini entro cui effettuare le comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, relative allo svolgimento di lavoro in modalità agile. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare i nominativi dei lavoratori coinvolti, unitamente alla data di inizio e di cessazione del periodo in cui la prestazione di lavoro è resa in modalità agile:

- entro 5 giorni dalla data di avvio
- entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.

Applicazione del regime forfetario nel caso di contratti misti

Al fine di favorire maggiore flessibilità del mercato del lavoro l'art. 17

¹⁰ Norma che recepisce i principi di cui alla Direttiva dell'Unione Europea n. 2019/1152 del 20 giugno 2019 relativa alle condizioni di lavoro trasparenti.

del DDL Lavoro dispone **una deroga al divieto¹¹ di applicazione del regime forfetario previsto per le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti dei datori di lavoro**. In particolare, il divieto non opera nei confronti delle persone fisiche iscritte in albi o registri professionali che esercitano attività libero-professionali, comprese quelle esercitate nelle forme di cui all'art. 409, c. 1, c.p.c., che:

- operino in favore di **datori di lavoro che occupano più di 250 dipendenti** alla data del 1° gennaio;
- siano assunti con un **contratto di lavoro a tempo parziale** (dal 40 % al 50 % rispetto all'orario normale previsto dal CCNL applicato) **e indeterminato**;
- abbiano **stipulato contestualmente il contratto di lavoro subordinato e il contratto di lavoro autonomo** o d'opera professionale;
- abbiano eletto un **domicilio professionale diverso da quello del datore di lavoro**.

La deroga è inoltre riconosciuta, fermi i presupposti di cui sopra, alle persone fisiche non iscritte in albi o registri professionali nei casi e nel rispetto delle modalità e condizioni previste da specifiche intese realizzate in relazione ad accordi di prossimità¹².

L'applicazione della deroga è inoltre condizionata alla:

- certificazione del contratto di lavoro

autonomo, ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs n. 276/2003;

- assenza di sovrapposizioni relativa all'oggetto, alle modalità della prestazione da svolgere, all'orario e alle giornate di lavoro effettuate nell'ambito delle due diverse tipologie di prestazioni lavorative rese.

Unico contratto di apprendistato duale

In merito alla disciplina prevista per l'apprendistato l'art. 18 del DDL Lavoro introduce, sostituendo l'attuale versione dell'art. 43, c. 9 del D.Lgs n. 81/2015, **la possibilità di trasformare**, una volta raggiunto il conseguimento del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria o del certificato di specializzazione tecnica, **l'iniziale contratto di apprendistato di 1° livello in:**

- **apprendistato professionalizzante** (ipotesi già prevista dall'attuale normativa);
- **apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale** (ipotesi aggiunta dal DDL).

Il passaggio tra una tipologia e l'altra di apprendistato, nell'ottica di favorire un percorso continuativo di formazione e lavoro, presuppone **l'aggiornamento del piano formativo individuale**, elemento che non viene specificato nella formulazione attuale.

11 "Non possono avvalersi del regime forfetario: le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano intercorsi rapporti di lavoro nei due precedenti periodi d'imposta, ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavoro, ad esclusione dei soggetti che iniziano una nuova attività dopo aver svolto il periodo di pratica obbligatoria ai fini dell'esercizio di arti o professioni." Art.1, c. 57, lett. d-bis), L. n. 190/2014.

12 Ai sensi dell'art. 8 del D.L 13 agosto 2011, n.138.

Norme di risoluzione del rapporto di lavoro

Tra le novità più attese vi è la disciplina della ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro in caso di assenza ingiustificata del lavoratore, integrando una ipotesi di "dimissione di fatto". La norma ha l'obiettivo di frenare una pratica assai diffusa che vede il lavoratore subordinato intenzionato a recedere dal rapporto di lavoro, indurre il datore di lavoro al licenziamento per assenza ingiustificata, senza presentare le dimissioni volontarie comportanti la perdita della Naspi. L'art. 19 c. 1 del DDL interviene sull'art. 26 del D.Lgs n. 151/2015 con l'aggiunta del comma 7-bis per cui in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine:

- previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro
- superiore a 15 giorni, in mancanza di previsione contrattuale

il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro territorialmente competente **che può verificare la veridicità della comunicazione** medesima presentata. Trascorsi tali termini, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica

la disciplina prevista dall'art. 26 D.Lgs n. 151/2015 in materia di dimissioni e risoluzione consensuale.

Tuttavia, è riservata al lavoratore la facoltà di dimostrare l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

Dilazione del pagamento dei debiti contributivi

Con decorrenza dal 1° gennaio 2025, intervenendo sull'art. 2 del D.L. n. 338/1989, l'art. 23 del DDL Lavoro prevede¹³ la possibilità di dilazionare i debiti per contributi¹⁴, premi e accessori di legge dovuti nei confronti dell'INPS e dell'INAIL ancora in fase amministrativa (non affidati agli agenti della riscossione) fino ad un massimo di sessanta rate mensili, nei casi definiti con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a cui, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, è demandato il compito di emanare un apposito decreto da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della disposizione. Ai rispettivi CDA degli Istituti spetta invece la definizione dei requisiti, i criteri, e le modalità, anche di pagamento ai fini dei processi di regolarizzazione e riscossione dei relativi importi a debito.

13 All'art. 2 del D.L. 9 ottobre 1989, n.338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n.389, dopo il comma 11 è inserito il comma 11-bis.

14 Attualmente "le rateazioni superiori a dodici mesi sono disposte con provvedimento motivato e sono comunicate trimestralmente ai Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, secondo modalità stabilite, con apposito decreto, dai Ministri medesimi. Non sono consentite per ciascun debito, complessivamente, rateazioni superiori a ventiquattro mesi; in casi eccezionali, previa autorizzazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere consentite rateazioni fino a trentasei mesi."

La cessione del contratto di lavoro

È possibile cambiare la titolarità di un contratto di lavoro e, dunque, cedere un lavoratore ad un soggetto terzo? La risposta è affermativa e va ricondotta alla fattispecie della cessione di contratto, intesa quale successione a titolo particolare nel rapporto giuridico contrattuale.

 **Pierluigi Lanzarotti**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Il contratto di lavoro se pur sul piano concettuale è un contratto come altri, come tuttavia è noto, presenta alcune peculiarità essendo governato da molte disposizioni che sono speciali e proprie del settore lavoro. L'ipotesi della cessione del contratto in tema di lavoro, dunque, è diversamente regolata dalla legge, a seconda che tale cessione sia o meno la conseguenza di una cessione di azienda o di un ramo della stessa. Infatti, qualora l'oggetto del trasferimento fosse l'azienda, o un suo ramo autonomo, la contestuale cessione dei relativi rapporti di lavoro sarebbe una conseguenza necessaria, automaticamente prevista dall'art. 2112 c.c. Va subito precisato che per configurare l'ipotesi prevista dall'art. 2112 c.c., è necessario che vi sia il trasferimento dell'insieme di beni che, organizzati dall'imprenditore, costituiscono l'azienda. Al contrario, qualora non fossero ceduti beni strumentali, o comunque i beni ceduti non fossero tali da costituire una azienda, la cessione del rapporto di lavoro sfuggireb-

be alla disciplina della norma sopra citata e, dunque, non costituirebbe più una conseguenza automatica e necessaria. Quest'ultimo caso è disciplinato dall'art. 1406 c.c. che statuisce: **"ciascuna parte può sostituire a sé un terzo nei rapporti derivanti da un contratto con prestazioni corrispettive, se queste non sono state ancora eseguite, purché l'altra parte vi consenta."**

Grazie a questa possibilità, offerta dalla nostra normativa codicistica, il contratto di un particolare lavoratore può essere ceduto, generalmente a titolo gratuito, da una società all'altra, con il vantaggio che il rapporto possa proseguire senza soluzione di continuità. Ciò permette di evitare le dimissioni da parte del lavoratore ceduto, la liquidazione delle competenze di fine rapporto da parte del datore originario e la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro sul nuovo datore di lavoro. La cessione del contratto di lavoro può essere adottata, quindi, tutte le volte in cui le parti ritengono utile e conveniente trasferire il rapporto di lavoro

da un datore di lavoro ad un altro, con la garanzia della continuità della stessa posizione acquisita presso il precedente datore (salvo definire il trattamento delle ferie e i permessi residui e non ancora goduti, delle quote delle mensilità aggiuntive maturate nonché il trattamento di fine rapporto; istituti che vengono generalmente trasferiti al nuovo datore.

Proviamo qui di seguito ad analizzare, anche con l'ausilio di qualche quadro sinottico, gli **adempimenti** a cui sono tenuti il cedente ed il cessionario ed alcune peculiarità, sia da un punto di vista **previdenziale** che **fiscale**, della **disciplina applicabile**.

Qualora si intendesse procedere con la cessione del contratto di lavoro, sarà necessario, in primo luogo, predisporre un accordo tra cedente e cessionario al quale dovrà seguire necessariamente il consenso del lavoratore ceduto. Il **consenso** del **ceduto**, essendo elemento essenziale ai fini della validità del contratto di cessione, potrà essere **anche successivo** all'**accordo** bilaterale tra **cedente** e **cessionario**, purché, al momento dell'adesione, non sia venuto meno l'accordo/contratto originario¹.

Il cedente non è tenuto ad effettuare nessuna comunicazione al centro per l'impiego adempimento, invece, che deve essere effettuato dal cessionario (come nelle cessioni di ramo d'azienda) attraverso il modello unificato VARdatori (entro 5 giorni), che riporterà anche i dati del cedente.²

Per effetto di quanto sopra il **contratto di lavoro non subisce alcuna variazione** salvo per il fatto che vi è un nuovo datore di lavoro: si realizza, infatti, una successione nel rapporto di lavoro, con il consenso espresso del lavoratore, il quale continua la prestazione della propria opera alle dipendenze del cessionario. I lavoratori interessati, pertanto, manterranno in capo al rapporto di lavoro con il cessionario le precedenti condizioni retributive e contrattuali con, anche, il riconoscimento dell'anzianità di servizio.

Successivamente, il **cedente** dovrà trasferire al cessionario i dati relativi alle retribuzioni maturate dal lavoratore fino alla data di cessione, e non ancora corrisposte. In particolare si tratta di:

- i ratei delle mensilità aggiuntive e di eventuali premi a maturazione progressiva;
- le ferie maturate e non ancora godute;
- i permessi retribuiti maturati e non ancora goduti;
- il TFR maturato suddiviso tra quanto rimasto in azienda (ovvero versato al fondo di tesoreria) e quanto versato al fondo previdenza complementare. Sul tema, occorre evidenziare che l'INPS, con [circolare n. 70/2007](#) ha precisato che in caso di operazioni societarie straordinarie, ovvero di cessione di contratto, occorre tenere presente, ai fini della gestione del Fondo Tesoreria, quanto segue:

1 Sul tema, è di recente intervenuta la Corte di Cassazione, con ordinanza del 21 settembre 2022, n. 27681, a statuire come il **consenso alla cessione** possa essere, oltre che **espresso**, anche **tacito**, purché "*venga manifestata in maniera adeguata la volontà di porre in essere una modificazione soggettiva del rapporto*".

2 D.M. 30 ottobre 2007; Min. lav., nota 21 dicembre 2007

FATTISPECIE	GESTIONE
Azienda con almeno 50 addetti che acquisisce lavoratori per effetto di operazioni societarie (o per cessione di contratto)	Deve versare il TFR all'INPS dei lavoratori acquisiti anche se provenienti da impresa esclusa dall'obbligo (meno di 50 addetti)
Azienda con meno di 50 addetti che acquisisce lavoratori, per effetto di operazioni societarie (o per cessione di contratto) provenienti da impresa con almeno 50 addetti	Deve versare il TFR all'INPS limitatamente ai dipendenti acquisiti.

Si precisa che **nell'accollarsi tali oneri, è facoltà del cessionario compensarne il valore** con quanto eventualmente dovuto a titolo di corrispettivo della cessione, qualora onerosa.

Da un punto di vista fiscale, in caso di passaggio di dipendenti da un datore di lavoro ad un altro senza interruzione del rapporto di lavoro, a seguito di **operazioni straordinarie** o di **cessione del contratto individuale** di lavoro, il nuovo sostituto d'imposta deve a **completare gli adempimenti fiscali** già parzialmen-

te eseguiti dal precedente datore di lavoro nel periodo d'imposta; pertanto il **datore di lavoro subentrante** deve:

- effettuare le ritenute sulla **totalità del reddito di lavoro** dipendente e/o ad esso assimilato, tenendo conto anche di quanto effettuato dal precedente sostituto;
- effettuare le operazioni di **conguaglio di fine anno**;
- rilasciare la **Certificazione Unica per l'intero periodo** d'imposta.

Ricapitolando:

CEDENTE	CESSIONARIO
<ul style="list-style-type: none"> ■ Non effettua il conguaglio fiscale di fine rapporto; ■ Compila il mod. 770 con i redditi corrisposti fino alla data del passaggio; 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Effettua i conguagli di fine anno o di fine rapporto (se precedente); ■ - Rilascia la CU con i dati complessivi (cedente più cessionario); ■ - Compila il mod. 770 con i dati complessivi (cedente più cessionario);

Articolo 2112 del c.c. – Salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda

L'articolo si prefigge una disamina della disposizione di cui all'art. 2112 c.c. con le connessioni giuslavoristiche.

 **Ivo Amodio**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

L'articolo 2112 del Codice Civile si pone l'obiettivo di tutelare i diritti dei lavoratori in termini di continuità del rapporto di lavoro e mantenimento delle condizioni economiche e sociali acquisite, nel contesto di un mutamento della titolarità dell'azienda.

Prima di analizzare le tutele previste, individuiamo cosa si intende per **trasferimento d'azienda**. Il trasferimento d'azienda¹ consiste **in qualsiasi operazione che, attraverso cessione contrattuale o fusione, comporti un cambio nella titolarità di un'attività economica organizzata**. Tale attività, con o senza scopo di lucro, deve essere preesistente e mantenere la propria identità dopo il trasferimento, indipendentemente dalla natura giuridica del negozio che realizza il passaggio, includendo usufrutto o affitto d'azienda. La norma si applica anche

al trasferimento di **parte dell'azienda**, intesa come articolazione funzionalmente autonoma e identificata come tale al momento del trasferimento. Gli elementi essenziali del trasferimento d'azienda includono **l'esistenza pregressa** di un'attività economica organizzata, **l'irrilevanza dalla finalità lucrativa** dell'attività, **la conservazione dell'identità economica** dell'attività stessa. Fermo restando che la mancanza del fine di lucro non costituisce impedimento al trasferimento d'azienda, oltre alle ipotesi previste dal comma 5 dell'art. 2112 c.c., vendita, affitto, concessione in usufrutto, la giurisprudenza ha ampliato la nozione di **trasferimento d'azienda** includendo qualsiasi fattispecie in cui vi sia la sostituzione del titolare, a prescindere dal mezzo giuridico utilizzato². Elemento cardine è la **continuità nell'e-**

1 Art. 2112 c.5, come modificato dalla L.n. 276/2003

2 Cassazione sentenza n. 11679 del 11.07.2012, sentenza n. 10340 del 11.05.2011

servizio dell'attività imprenditoriale, mantenendo invariati il complesso dei beni aziendali e l'oggetto dell'impresa. Di conseguenza, combinando la normativa vigente con i principi elaborati dalla giurisprudenza, è possibile sintetizzare che tra le fattispecie rientranti nel trasferimento d'azienda rientrano: la **cessione contrattuale**, la **fusione societaria**, l'**usufrutto**, l'**affitto d'azienda**, l'**incorporazione**, la **scissione**, il **franchising**, la **successione ereditaria**, il **trasferimento del diritto d'uso di un marchio**. Nel trasferimento d'azienda si configura una **successione legale di contratto** che deroga all'art. 1406 c.c., **non essendo necessario il consenso del lavoratore**³. Tuttavia, il lavoratore ha diritto alla **continuità del rapporto** e alla conservazione dei diritti maturati. Merita una riflessione l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore. Sebbene l'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 escluda il trasferimento d'azienda in tali situazioni, il mero passaggio di personale può configurarsi come trasferimento d'impresa qualora sia accompagnato da altri elementi rilevanti. La Corte di cassazione, con l'ordinanza n. 27704/2024, ha stabilito che il cambio di appalto costituisce trasferimento d'azienda salvo la presenza di elementi specifici di **discontinuità nell'identità dell'impresa subentrante**. Considerata la particolare rilevanza, sarà quindi opportuno valutare i singoli casi e l'attività oggetto dell'appalto.

Come previsto, le tutele di cui all'art. 2112 del c.c. si applicano anche in caso di **trasferimento di parte dell'azienda**, ovvero del trasferimento del ramo d'azienda. Per tale deve intendersi **ogni entità economica organizzata in maniera stabile** la quale, in occasione del trasferimento, **conservi la sua identità e consenta l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di uno specifico obiettivo**. L'accertamento di tale entità presuppone la **valutazione complessiva di una pluralità di elementi**, tra loro in rapporto di interdipendenza in relazione al tipo di impresa, consistenti nell'eventuale **trasferimento di elementi materiali o immateriali e del loro valore**, nell'avvenuta **riassunzione in fatto della maggior parte del personale da parte della nuova impresa**, dell'eventuale **trasferimento della clientela**, nonché del **grado di analogia tra le attività esercitate** prima o dopo la cessione⁴.

In base a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2112 c.c. i soggetti ai quali si applicano le tutele, non sono solo i lavoratori **addetti stabilmente al ramo trasferito**, ma anche i lavoratori che svolgendo contemporaneamente attività in favore di più rami della stessa azienda, **prestano un'attività lavorativa prevalente in favore di detto ramo**⁵. Quindi, nei loro confronti, il cedente ed il cessionario sono obbligati in solido per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Il lavoratore, dal canto suo,

3 Cassazione sentenza n. 14670 del 30.07.2004, sentenza n. 15105 del 25.10.2002

4 Cassazione sentenza n. 7044 del 28.03.2011

5 Cassazione sentenza n. 26668 del 06.12.2005

ha la facoltà di liberare il cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro mediante una conciliazione di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c.. Tuttavia, avvenendo il passaggio del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità, il T.F.R., essendo indisponibile, non è conciliabile.

Una particolarità riguarda il versamento del T.F.R. al Fondo Tesoreria, in base a quanto previsto dall'INPS⁶, nel caso di operazione societaria o di cessione di contratto permangono gli obblighi di versamento al Fondo di Tesoreria anche nelle ipotesi in cui si realizzi un passaggio di personale, in precedenza alle dipendenze di datore di lavoro assoggettato all'obbligo contributivo nei riguardi del citato Fondo, presso un datore di lavoro non tenuto al versamento del contributo in questione.

Il terzo comma dell'art. 2112 statuisce che il lavoratore ha diritto alla conservazione del trattamento economico e normativo previsto dal CCNL applicato, eventualmente anche integrativo, alla data del trasferimento fino alla loro scadenza. Tuttavia, nel caso in cui il cessionario applicasse in azienda un CCNL diverso, potrà attuarlo anche nei confronti dei lavoratori acquisiti purché siano garantite le stesse condizioni economiche e normative presenti al momento del trasferimento. Viceversa, per la Suprema Corte, nel caso in cui l'azienda cessionaria non applichi alcun contratto collettivo, ai lavoratori ceduti si applicherà il contratto collettivo di provenienza (anche solo parte economica e normativa).

Il 4° comma dell'art. 2112 c.c. prevede

la facoltà del datore di lavoro di poter esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti (motivi economici e riorganizzativi), tenendo conto che il trasferimento d'azienda non costituisce motivo di licenziamento. Contemporaneamente la norma prevede la possibilità per il lavoratore di rassegnare le dimissioni con gli effetti di cui al primo comma dell'art. 2119 c.c., quindi senza preavviso o prima della scadenza del termine in caso di contratto a tempo determinato, nel caso in cui condizioni di lavoro subissero una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda.

L'ultimo comma dell'art. 2112 c.c., riguarda l'ipotesi in cui tra l'alienante e l'acquirente si stipuli un **contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà** di cui all'art. 29, c.2, del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003.

Sotto l'aspetto procedurale, in caso di trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, va osservata la procedura di cui all'art. 47 della L. 428/1990, che prevede che il cedente ed il cessionario devono darne **comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima** che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero

6 Messaggio n. 21062 del 23.09.2009

alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. Successivamente, su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione suddetta, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti

sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi di informazione e consultazione **costituisce condotta antisindacale** ai sensi dell'articolo 28 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, ma **non influisce sulla validità del trasferimento d'azienda** in quanto il rispetto della procedura non costituisce presupposto di legittimità. Il trasferimento dei lavoratori va comunicato dal cessionario entro 5 giorni mediante il modello Vardatori.

Responsabilità solidale senza beneficio di escussione nelle associazioni non riconosciute

Il fenomeno dell'associazionismo è profondamente radicato in qualunque tessuto sociale, trovando fondamento in fattori antropologici — la tendenza dell'essere umano alla socialità* — e giuridici — il diritto universale di associarsi**.

La nostra Carta costituzionale, all'articolo 18, sancisce lo stesso diritto alla libera associazione ed il Codice Civile*** ne regola i capisaldi.

L'articolo propone una disamina dei confini in termini di responsabilità tra l'associazione non riconosciuta e l'associato che la rappresenta.

 **Monica Schiano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

L'associazione è un'organizzazione stabile, formata da una pluralità di persone (o di enti) che, avvalendosi di un patrimonio, persegue uno scopo comune, non lucrativo e meritevole alla luce dei principi fondamentali¹. Può essere "riconosciuta", attraverso costituzione con atto pubblico², con ottenimento di personalità giuridica e autonomia patrimoniale perfetta³, o

non riconosciuta, costituita con atto privato e regolata da statuto⁴.

Nelle associazioni non riconosciute, conformemente alla previsione di cui all'art. 36 c.c., la regolamentazione circa l'ordinamento interno e l'amministrazione agli associati è regolata mediante accordi degli associati. Dottrina e giurisprudenza⁵ sono concordi nel ritenere che le stesse debbano dotar-

* Aristotele, libro I della Politica IV secolo a.C.

** Art. 20 Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

*** Libro I, Titolo II, Capo II e Capo III.

1 Pietro Perlingieri, *Manuale di diritto civile*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2024.

2 Ai sensi del DPR 361/2000.

3 In deroga al DPR 361/2000 si acquisisce personalità giuridica con l'iscrizione al Runtis – art. 22 D.Lgs. 117/2017.

4 Depositati presso l'Ufficio del Registro dell'Agenzia delle Entrate.

5 È nulla la clausola statutaria in forza della quale una associazione non riconosciuta sia priva di una assemblea degli associati (Cass. 3 novembre 1981, n. 5791).

si, attraverso le previsioni del proprio atto costitutivo e del proprio statuto, di organi deliberativi ed amministrativi alla stregua delle associazioni riconosciute. Lo scopo comune è perseguito attraverso l'organo sovrano che è l'assemblea, composta dai soci/associati, che a sua volta nomina il proprio rappresentante⁶. Quest'ultimo, benché il citato art. 36 disciplini la sola rappresentanza processuale, agendo in nome e per conto dell'associazione non riconosciuta, è legato all'ente da una responsabilità personale, prevista dall'art. 38 c.c., con riguardo sia alle obbligazioni contrattuali, sia alle obbligazioni extracontrattuali⁷, aventi natura solidale ed inquadrabili tra le c.d. "garanzie ex lege", tra cui si annoverano le obbligazioni tributarie⁸.

È bene precisare che suddetta responsabilità è collegata non alla mera titolarità della rappresentanza dell'associazione, bensì all'attività negoziale concretamente svolta per conto di essa attraverso creazione di rapporti obbligatori tra l'associazione ed i terzi⁹, con conseguente onere di prova a carico di chi la invoca in giudizio¹⁰. Parimenti, l'onere della prova non è richiesto in ambito tributario in quanto

«per i debiti d'imposta, che sorgono non su base negoziale ma derivano ex lege dal verificarsi del relativo presupposto, sia chiamato a rispondere solidalmente, tanto per le sanzioni pecuniarie quanto per il tributo non corrisposto, il soggetto che, in forza del ruolo rivestito, abbia diretto la gestione complessiva dell'associazione nel periodo di relativa investitura»¹¹. Grava quindi sul rappresentante dell'associazione l'onere di dimostrare il mancato concorso nelle decisioni che hanno portato alla creazione di rapporti obbligatori di natura tributaria per conto dell'associazione¹².

L'associazione non riconosciuta, pur godendo di un fondo comune¹³ alimentato dai contributi degli associati, in mancanza di personalità giuridica, detiene un'autonomia patrimoniale imperfetta¹⁴, con la diretta conseguenza che risponde delle obbligazioni contratte sia con il proprio patrimonio, sia con i beni personali degli amministratori e di chi abbia agito in nome e per conto della stessa associazione.

Avendo delineato i profili di responsabilità personale e solidale degli amministratori¹⁵ e definito l'autonomia patrimoniale imperfetta delle asso-

6 Scelto tra gli stessi associati.

7 Cass., 10 dicembre 1971, n. 3579.

8 Compreso il corretto adempimento degli obblighi tributari.

9 Pronuncia n. 221 del 17 maggio 2011 della C.T.P. di Roma sez. 1.

10 Cass. Civ., sez. VI, 04/04/2017, n. 8752.

11 Cass. ordinanza n. 1793 del 20 gennaio 2023. Presunzione di responsabilità solidale ex art.38 in capo a chi ha rivestito, nell'anno d'imposta oggetto di controllo, il ruolo di legale rappresentante all'interno dell'associazione, con specifico onere dell'Agenzia delle Entrate di "accertare/individuare" l'obbligato in solido con un autonomo avviso di accertamento, non potendo limitarsi alla notifica degli atti della riscossione.

12 Cassazione, ordinanza 2953/2022.

13 Art. 37 c.c. Indivisibile per tutta la vita dell'ente.

14 Tipica delle società di persone in cui i soci rispondono illimitatamente e solidalmente per le obbligazioni sociali.

15 O presidenti.

ciazioni non riconosciute, è lapalissiano chiedersi se, nella fattispecie, può dirsi applicabile o meno il *beneficium excussionis* di cui all'art. 2268 c.c. Con l'espressione beneficio di preventiva escussione, si intende quell'istituto che permette al debitore la facoltà di essere escusso¹⁶, quando obbligato in solido con altri debitori, solo successivamente a questi. Il creditore dell'associazione non riconosciuta può rivaleersi direttamente sul presidente della stessa associazione e per estensione sul suo patrimonio personale, senza dover necessariamente "aggredire" prioritariamente il fondo comune dell'associazione?

La questione ha avuto carattere controverso, dato il proliferare negli anni di associazioni non riconosciute, in particolar modo nel settore sportivo. La giurisprudenza, chiamata a dirimere la *querelle*, ha risposto positivamente al quesito. Già nel 1998 la Cassazione¹⁷ statuiva che il lavoratore può far valere i propri crediti direttamente nei confronti di chi ha agito in nome e per conto dell'associazione, senza essere tenuto alla preventiva escussione del fondo comune. Nel 2002¹⁸ è stata assimilata l'obbligazione del rappresentante dell'associazione non riconosciuta alla fideiussione, per cui non si richiede la tempestiva escussione del

debitore principale ma, ad impedire l'estinzione della garanzia, è indispensabile che il creditore eserciti tempestivamente l'azione nei confronti, a sua scelta, del debitore principale o del fideiussore. Infatti, attraverso il richiamo all'art. 1944 c.c., operante per le obbligazioni fideiussorie, possiamo desumere che, salvo patto contrario, l'obbligato in solido, ossia il soggetto che ha agito per l'ente, non gode del beneficio della preventiva escussione, ed il creditore può fare affidamento sulla solvibilità dello stesso, ignorando la consistenza economica del patrimonio dell'associazione. Suddetta tesi è stata nuovamente ribadita, a titolo esemplificativo, nel 2007¹⁹ in ambito tributario, nel 2011²⁰ e nel 2015²¹. Più recentemente, nel 2019 la Corte nomofilattica ha precisato che "il creditore dell'associazione non riconosciuta, se intende valersi della disposizione di cui all'art. 38 c.c., potrà convenire, nel giudizio di cognizione diretto a ottenere il titolo esecutivo, insieme all'associazione, il soggetto che pretende obbligato in solido con la stessa, in proprio, chiedendo accertarsi la sua responsabilità solidale, onde ottenere la condanna sia dell'associazione che del soggetto solidalmente responsabile per la relativa obbligazione, ai sensi dell'art. 38 c.c."²².

16 Citato per adempiere l'obbligazione.

17 Civile sez. lav., 20/07/1998, n.7111, seguendo la linea delle precedenti sentenze n. 13946/91, 1655/85.

18 Cassazione civile Sez. III sentenza n. 11759 del 6 agosto 2002.

19 Corte di Cassazione, Sezione TRI civile Sentenza 12 marzo 2007, n. 5746 "v. Cass. 11759/02, 13946/91, 1655/85".

20 Cass. civ. Sez. III, Sent., 29-12-2011, n. 29733.

21 Cassazione, sez. I Civile, sentenza 20 maggio - 17 giugno 2015, n. 12508.

22 Cass., civ. sez. III, del 14 maggio 2019, n. 12714.

Assunzione di beneficiari ADI e SFL: novità operative per esonero per datori di lavoro e dote per i Consulenti del Lavoro

L'articolo illustra le disposizioni operative relative all'esonero contributivo per i datori di lavoro che assumono beneficiari dell'Assegno di Inclusione (ADI) o del Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL) e la conseguente dote per l'attività di mediazione svolta dai Consulenti del Lavoro.

 **Fabio Iasevoli**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Con il **D.L. 4 maggio 2023, n. 48**, convertito dalla **l. 3 luglio 2023, n. 85**, sono state introdotte importanti misure per favorire l'inclusione lavorativa delle fasce deboli, tra cui l'ADI e il SFL. Il legislatore ha previsto incentivi contributivi a favore dei datori di lavoro privati che, mediante contratti a tempo determinato o indeterminato, favoriscano l'ingresso di queste categorie nel mercato del lavoro. La **circ. INPS n. 111/2023** e il **mess. n. 3888/2024** forniscono le indicazioni operative per accedere a tali benefici.

Caratteristiche dell'esonero

L'**art. 10** (per i beneficiari dell'ADI) e **art. 12, comma 10** (per i beneficiari del SFL) **D.L. n. 48/2023** disciplinano due

tipologie di esonero contributivo:

- 1. Esonero totale (100%)** per assunzioni a tempo indeterminato, contratti di apprendistato o trasformazioni da tempo determinato a indeterminato. Il limite massimo annuo è di 8.000 euro, applicabile su base mensile per 12 mesi.
- 2. Esonero parziale (50%)** per contratti a tempo determinato o stagionale, con un massimale di 4.000 euro annui per 12 mesi o per la durata del rapporto di lavoro.

Questi incentivi sono subordinati al rispetto delle condizioni dell'**art. 1, comma 1175, l. 27 dicembre 2006, n. 296**, e degli obblighi di assunzione previsti dalla **l. 12 marzo 1999, n. 68**, fatte salve le specifiche deroghe per i percettori di ADI e SFL.

Dote per attività di mediazione

L'art. 10, comma 4, D.L. n. 48/2023 riconosce un contributo proporzionale (fino al 30% dell'incentivo massimo) alle agenzie per il lavoro (APL) che abbiano svolto attività di intermediazione per l'assunzione di beneficiari ADI o SFL. Importi più elevati (60% o 80%) sono previsti se la mediazione riguarda soggetti con disabilità. Pertanto, anche ai **delegati di Fondazione Consulenti per il Lavoro**, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo del SIISL per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo fino a 2.400 euro (1.200 euro se stagionali), corrispondente al 30% dell'incentivo massimo annuo.

Indicazioni operative per richiedere esonero (datori di lavoro)

Le istanze per accedere agli esoneri devono essere inviate tramite il modulo online "**Esonero SFL-ADI**", disponibile sul portale INPS "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)"¹.

L'Istituto, una volta ricevuta la richiesta, mediante i propri sistemi informativi centrali, svolge attività di verifica delle condizioni e calcolo dell'importo massimo dell'agevolazione spettante per l'assunzione (previa verifica di sufficiente capienza di aiuti *de minimis* in capo al datore di lavoro).

La fruizione del beneficio avviene me-

dante conguaglio nelle denunce contributive.

Si precisa che è possibile il recupero degli arretrati da gennaio 2024 esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di dicembre 2024, gennaio e febbraio 2025.

Indicazioni operative per richiedere la dote per attività di mediazione (delegati Fondazione)

Proprio al fine del riconoscimento del contributo alle APL che hanno effettuato l'intermediazione, nel modulo telematico di richiesta dell'esonero per l'assunzione effettuata, il datore di lavoro interessato deve dichiarare se l'assunzione sia avvenuto a seguito della specifica attività di mediazione. L'APL viene informata del contributo riconosciuto mediante invio, da parte dell'Istituto, di una specifica comunicazione tramite PEC.

A seguito del riconoscimento del contributo, L'APL potrà accedere al "Cruscotto SFL-ADI"² e inserire l'IBAN presso il quale deve essere effettuato il pagamento del contributo spettante.

Conclusioni

Gli esoneri contributivi ADI e SFL e la dote incentivante per le APL rappresentano un'opportunità significativa per incentivare l'occupazione delle categorie svantaggiate, ma impongono ai datori di lavoro un rigoroso rispetto delle condizioni e delle modalità operative.

1 Percorso: "Imprese e Liberi Professionisti" > "Esplora Imprese e Liberi Professionisti" > sezione "Strumenti" > "Vedi tutti" > modulo di istanza on-line denominato "Esonero SFL-ADI"

2 Percorso: "Imprese e Liberi Professionisti" > "Esplora Imprese e Liberi Professionisti" > sezione "Strumenti" > "Vedi tutti" > "Cruscotto SFL-ADI"

Queste misure, se applicate con precisione, possono costituire un valido strumento di politica attiva del lavoro, in grado di favorire non solo l'inclusione sociale ma anche un mercato del lavoro

più equo e dinamico. L'effettiva capacità del sistema di supportare queste iniziative dipenderà da quanto il SIIISL si affermerà come piattaforma di incrocio tra domanda e offerta di lavoro.

Fondo Nuove Competenze (FNC): opportunità della terza edizione

Il nostro Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Marina Calderone ha affermato "La formazione continua sarà il motore per il mondo del lavoro del futuro... il sostegno a lavoratori e imprese, in un progetto complessivo di promozione della buona occupazione, non può che valorizzare gli investimenti in competenze per accompagnare le grandi transizioni in corso".

Con il Decreto Ministeriale 10 ottobre 2024 viene dato il via alla terza edizione del Fondo Nuove Competenze, in questa edizione anche denominato "Competenze per le innovazioni".

 **Fabio Iasevoli**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Il Fondo Nuove Competenze (FNC), istituito con il **D.L. 19 maggio 2020, n. 34** (convertito con modificazioni nella **L. 17 luglio 2020, n. 77**), nasce con l'obiettivo di favorire la riqualificazione dei lavoratori mediante il finanziamento di percorsi formativi. La terza edizione prosegue nella scia delle iniziative precedenti, ma con una maggiore enfasi su transizione digitale e transizione ecologica, in linea con gli obiettivi del PNRR. Tale strumento consente alle aziende di adeguare le competenze dei propri dipendenti alle mutate esigenze del mercato del lavoro, compensando le ore dedicate alla formazione con contributi a fondo perduto, monetizzati con un bonifico sul conto corrente aziendale.

La dotazione del FNC ammonta a

complessivi euro 730 milioni.

Le risorse sono ripartite in tre tipologie di intervento:

- a.** Sistemi formativi: 25% (contributo max per ogni Sistema fino a 12 milioni di euro)
- b.** Filiere formative: 25% (contributo max per ogni Filiera fino a 8 milioni di euro)
- c.** Singoli datori di lavoro: 50% (contributo max per ogni azienda fino a 2 milioni di euro)

I datori di lavoro possono presentare una sola istanza di contributo scegliendo fra le seguenti linee di intervento:

- a. SISTEMI FORMATIVI:** ossia i sistemi/gruppi di imprese caratterizzati dalla presenza di grandi datori di lavoro di riferimento, cosiddetti Big

Player. Il progetto formativo deve coinvolgere almeno una Big Player in qualità di capofila del Sistema Formativo classificata grande impresa (Direttiva UE 2023/2775). Nell'ambito di ogni raggruppamento, solo una grande impresa potrà essere identificata come "capofila". Nel progetto formativo i lavoratori della capofila non possono pesare più del 60% del totale.

b. FILIERE FORMATIVE: ossia i sistemi organizzati e non organizzati di datori di lavoro di imprese di piccole e medie dimensioni che operano preferibilmente nell'ambito di distretti territoriali, specializzazioni produttive, reti o filiere con una vocazione produttiva ed economica.

c. SINGOLI DATORI DI LAVORO che soddisfino i requisiti richiesti dai contenuti, piani ed interventi formativi finanziabili.

Il Fondo Nuove Competenze finanzia parte del costo orario dei lavoratori:

- 60% della retribuzione oraria
- 100% della relativa quota contributiva.

Il calcolo del costo del lavoro è molto particolare. Non si computano ratei di mensilità aggiuntive, TFR, ratei di ferie e permessi, INAIL, ecc.

Il calcolo del saldo, a rimborso degli oneri finanziabili, è effettuato previa verifica sulla banca dati dell'INPS.

Possono accedere tutti **i datori di lavoro privati**, incluse le società a partecipazione pubblica.

Gli ambiti formativi sono i seguenti:

- a.** sistemi tecnologici e digitali;
- b.** introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale;
- c.** sostenibilità ed impatto ambientale;

d. economia circolare;

e. transizione ecologica;

f. efficientamento energetico;

g. welfare aziendale e benessere organizzativo.

Per accedere a FNC è necessario sottoscrivere **accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro** finalizzati a percorsi formativi di accrescimento delle competenze dei lavoratori nelle tematiche digital e green.

Gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro devono essere sottoscritti dalle rappresentanze sindacali operative in azienda, da rappresentanze territoriali delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Ove l'azienda fosse iscritta ad un fondo interprofessionale gli accordi dovranno essere stipulati secondo le modalità previste dal proprio fondo di riferimento, ivi incluse quelle relative alle rappresentanze sindacali.

Un ruolo importante lo ricoprono i fondi interprofessionali in quanto svolgono l'importante compito del monitoraggio. Ruolo ricoperto dall'Ispezzorato del Lavoro per le aziende non iscritte ad alcun fondo.

Il numero delle ore da destinare allo sviluppo delle competenze per ogni lavoratore deve essere compreso tra un **minimo di 30 ore e un massimo di 150 ore**.

Le attività di formazione e rendicontazione, con la relativa richiesta di saldo, si devono concludere **entro 365 giorni** dalla data di approvazione. **Ipotizzando che per un'azienda da 100 dipendenti il costo del lavoro, calcolato secondo il decreto FNC, sia pari**

a 20,00 euro/ora, mettendo in formazione tutto l'organico per il massimo delle ore di formazione previste (150 ore per ciascun dipendente, da erogare in 12 mesi), l'azienda avrebbe un contributo a fondo perduto teorico di euro 300.000,00.

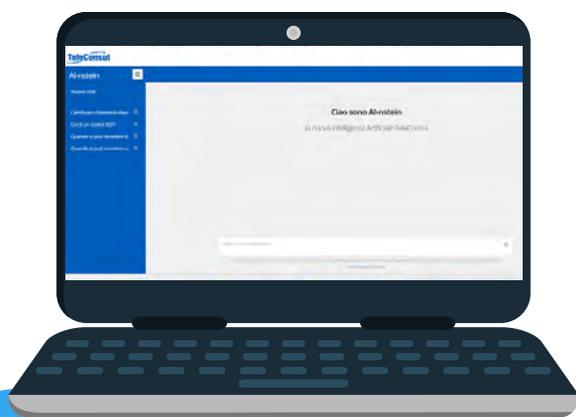
L'azienda può chiedere il 40% del contributo in anticipo, dopo l'approvazione, previa garanzia di fidejussione assicurativa o bancaria. **Nell'esempio 120.000,00 euro.**

Il FNC rappresenta una leva strategica per promuovere l'occupabilità e la

competitività delle imprese in un contesto economico in evoluzione. Tuttavia, il successo del programma dipende dalla capacità degli attori coinvolti di affrontare le complessità applicative e garantire una gestione efficiente delle risorse, inclusi i Consulenti del Lavoro che devono saper consigliare i propri assistiti su nuove misure ed opportunità. L'impegno congiunto di istituzioni, imprese e professionisti sarà determinante per trasformare questa opportunità in un effettivo strumento di sviluppo economico e sociale.

AI-nstein

La soluzione di **Intelligenza Artificiale** che risponde a quesiti su lavoro e fisco in modo pratico ed operativo



Formula i tuoi quesiti nell'apposito spazio utilizzando un linguaggio "comune". AI-nstein analizzerà la tua domanda e genererà una risposta partendo dal patrimonio documentale TeleConsul.

CARATTERISTICHE:

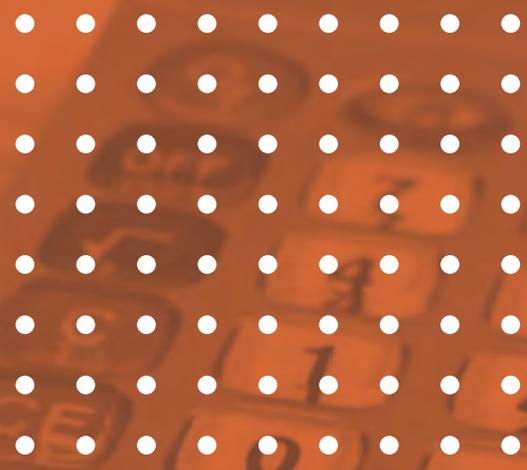
Comprensione del linguaggio: AI-nstein è in grado di analizzare, interpretare e comprendere il linguaggio naturale delle domande. Il linguaggio naturale è quello solitamente usato nella comunicazione fra individui.

Ricerca: trova informazioni sull'argomento d'interesse fornendo i risultati più pertinenti.

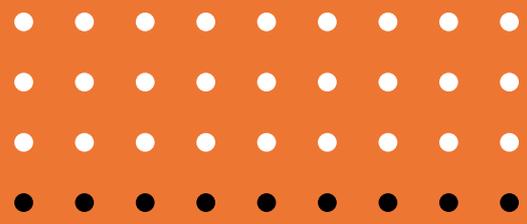
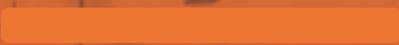
AI generativa: AI-nstein genera risposte chiare, puntali ed operative rielaborando informazioni partendo dalle banche dati TeleConsul.

Risposte a quesiti: le informazioni che AI-nstein restituisce sono complete dei rispettivi riferimenti normativi, degli argomenti che l'IA ha esaminato per elaborare la risposta e dei suggerimenti di voci correlate.

Scopri la soluzione



FISCO E TRIBUTI



La disciplina degli omaggi: il regime applicabile ai fini IVA

La concessione di omaggi rappresenta una consuetudine aziendale in occasione delle festività, l'articolo si propone di effettuare una disamina sulle varie condizioni che determinano l'imponibilità ovvero l'esclusione dall'applicazione dell'Imposta sul Valore Aggiunto.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

La normativa che disciplina l'IVA stabilisce, con apposite regole, quando la concessione di omaggi debba essere considerata cessione di beni, quando è possibile esercitare il diritto alla detrazione in relazione agli acquisti e come determinare la base imponibile in caso di rilevanza ai fini IVA. Il legislatore si è preoccupato altresì, di stabilire i casi in cui, al contrario, la cessione di omaggi non rientra nel campo di applicazione dell'IVA.

Tutta la disciplina è improntata sulla necessità di evitare che eventuali beni, acquistati nell'ambito dell'esercizio di un'attività economica di impresa e destinati alla commercializzazione, giungano al consumo con diversi carichi fiscali ovvero addirittura senza tassazione;

La regola generale, ex art. 2, co. 2, n.4, DPR n.633/72, qualifica tra le cessioni di beni, ovvero soggette a tributo, an-

che le cessioni a titolo gratuito, con due esclusioni:

- beni la cui produzione o il cui commercio non rientra nell'attività propria dell'impresa se di costo unitario non superiore a 50 euro;
- beni per i quali non sia stata operata, all'atto dell'acquisto o dell'importazione, la detrazione dell'imposta a norma dell'art. 19, anche se per effetto dell'opzione di cui all'articolo 36-bis;

A tal fine è indispensabile identificare e stabilire, ai fini dell'applicazione Iva sulle cessioni, le diverse fattispecie di omaggi in capo al cedente:

- beni la cui produzione o il commercio **rientra nell'attività propria** dell'impresa;
- beni la cui produzione o il commercio **non rientra nell'attività propria** dell'impresa;
- prestazioni di servizi gratuite.

Per **attività propria dell'impresa**¹ deve intendersi ogni attività compresa nell'ordinario campo d'azione dell'impresa e cioè nell'oggetto proprio e istituzionale della stessa, con la sola esclusione di quelle attività che risultino svolte non in via principale, vale a dire come direttamente rivolte al conseguimento delle finalità proprie dell'impresa, ma in via meramente strumentale, accessoria od occasionale. Ne consegue che quando l'impresa è diretta come finalità propria allo svolgimento di più attività, p. es. alla produzione o allo scambio di più categorie di merci, prodotti o servizi, queste vanno considerate tutte come attività proprie, senza riguardo alla eventuale prevalenza quantitativa dell'una rispetto alle altre.

Omaggi di beni oggetto dell'attività propria dell'impresa

In tal caso, la cessione gratuita di beni risulta soggetta ad IVA, indipendentemente dal costo (o valore) unitario dei beni, inferiore, pari o superiore a 50 euro. Si tratta, infatti, di beni per i quali il cedente, all'atto della produzione o dell'acquisto, non può conoscere la destinazione e per i quali è stata operata la detrazione dell'IVA, pertanto, nella fase di cessione (ancorché gratuita)

sono soggetti al tributo^{2 3}.

Nell'ipotesi di omaggi costituiti da più beni con aliquote diverse, al fine di applicare correttamente il tributo, l'Amministrazione finanziaria⁴ ha stabilito che occorre fare riferimento al bene predominante, ovvero a quello con aliquota IVA più elevata.

Restano escluse da IVA le cessioni gratuite di campioni di modico valore appositamente contrassegnati⁵.

Quanto alla modalità di **certificazione della cessione**, l'art. 18, co. 3, DPR n. 633/72 dispone che la rivalsa IVA non è obbligatoria per le cessioni ex art. 2, co. 2, n. 4, citato, pertanto, in questi casi è possibile emettere autofattura per omaggi, in formato elettronico⁶ da annotare nel registro IVA vendite, per ciascuna cessione ovvero mensilmente per le cessioni effettuate. In alternativa è possibile dotarsi di un apposito registro degli omaggi, ex art. 39 del DPR n.633/72 con annotazione distinta per acquisti e cessioni di beni ceduti gratuitamente, distinti per aliquota.

Omaggi di beni non oggetto dell'attività propria dell'impresa

In tal caso, la cessione gratuita di beni è sempre esclusa da IVA. In base al già citato art. 2, co. 2, n.4, la regola va coordinata anche con il successivo art. 19-

1 Cfr. Ministero delle Finanze, Circ. 3 agosto 1979, n.25 (prot. n.364695) recante norme in materia di Iva – adeguamento della disciplina alla normativa comunitaria.

2 Qualora il soggetto passivo all'atto dell'acquisto sia in grado di stabilire che gli stessi saranno destinati alla cessione gratuita è possibile non dar luogo alla detrazione dell'Iva e conseguentemente ritenere la successiva cessione fuori campo Iva. In tal caso è indispensabile tenere evidenza dei documenti di acquisto e di cessione per un puntuale riscontro.

3 Analogamente è possibile per il soggetto passivo, prima di dar luogo alla cessione dei beni in omaggio, effettuare rettifica della detrazione originariamente operata ex art. 19-bis2, DPR 633/72.

4 Cfr. Ris. Agenzia delle Entrate, 21 maggio 2019, n. 51 – Resp. Interpello n.35 del 20 gennaio 2022.

5 Art. 2, comma 3, lett. d), DPR n.633/72.

6 Riportando i dati del cedente/prestatore anche nella sezione dati cessionario/committente ed indicando "TD27" nel campo "tipo documento"

bis1, co. 1, lett. h) che prevede, nei confronti di tutti i soggetti passivi IVA, una ipotesi di indetraibilità oggettiva del tributo assolto sugli acquisti di beni e servizi, con esclusione dell'IVA afferente i beni di costo unitario non superiore a 50 euro⁷, ovvero di quei beni che si qualificano come spese di rappresentanza per gli effetti delle imposte sui redditi⁸. Pertanto, le cessioni gratuite di beni, non rientranti nell'attività propria di impresa, sono escluse da IVA, giacché:

- se il bene oggetto della liberalità è di importo non superiore a 50 euro, non si considera integrato il presupposto oggettivo per l'applicazione dell'imposta;
- se il bene oggetto della liberalità è di importo superiore a 50 euro, è un bene per il quale non è stato possibile detrarre l'IVA in fase di acquisto.

lo compongono. Ad esempio, un cesto natalizio composto di tre diversi beni che hanno un valore di 20 euro ciascuno, dovrà essere considerato come un unico omaggio dal valore complessivo di 60 euro con conseguente indetraibilità dell'IVA in fase di acquisto.

Prestazioni di servizi gratuite

Ai sensi dell'art. 3, co. 3, DPR n. 633/72, le prestazioni di servizi rese gratuitamente, assumono rilevanza ai fini IVA se contemporaneamente:

- l'imposta afferente agli acquisti di beni e servizi relativi alla loro esecuzione sia detraibile;
- il costo unitario della prestazione sia di valore superiore a 50 euro;
- siano rese per altre finalità estranee all'esercizio dell'impresa⁹.

Si considerano perciò fuori campo IVA



Nel caso di un omaggio composto di più beni, il valore di 50 euro deve essere riferito al valore complessivo dell'omaggio e non al valore dei singoli beni che

le prestazioni gratuite per finalità proprie dell'impresa, ovvero gli omaggi effettuati dall'impresa con l'aspettativa di un ritorno economico¹⁰.

⁷ Nonostante l'art. 19-bis 1, lett. f), DPR n. 633/72 preveda indetraibilità oggettiva per l'acquisto di alimenti e bevande, se gli stessi costituiscono omaggi, è possibile esercitare il diritto alla detrazione Iva per beni inferiori a 50 euro.

⁸ Cfr. nella presente Newsletter l'articolo: "La disciplina degli omaggi: il regime applicabile ai fini delle imposte sui redditi" di Massimiliano de Bonis.

⁹ ad esclusione delle somministrazioni nelle mense aziendali e delle prestazioni di trasporto, didattiche, educative e ricreative, di assistenza sociale e sanitaria, a favore del personale dipendente, nonché delle operazioni di divulgazione pubblicitaria svolte a beneficio delle attività istituzionali di enti del Terzo settore di natura non commerciale, e delle diffusioni di messaggi, rappresentazioni, immagini o comunicazioni di pubblico interesse richieste o patrocinate dallo Stato o da enti pubblici.

¹⁰ Quali ad esempio: consentire la partecipazione gratuita, ad un convegno organizzato in materia tecnica, a funzionari appartenenti alla pubblica amministrazione; la concessione gratuita a favore della ditta produttri-

Omaggi ai dipendenti

Trattandosi di beni (o servizi) acquistati per essere ceduti a titolo gratuito, in carenza del requisito dell'inerenza, non potendo qualificare l'operazione neanche come spese di rappresentanza, l'operazione risulterà:

- indetraibile per l'IVA in fase di acquisto;
- esclusa dal campo di applicazione IVA per la fase di cessione gratuita ex art. 2, co. 2, n. 4.

Se gli omaggi sono invece relativi a beni oggetto dell'attività di impresa, l'operazione risulterà:

- detraibile per l'IVA in fase di acquisto;
- imponibile IVA per la cessione gratuita al dipendente.

Si noti che nel novero delle cessioni gratuite di beni costituenti attività di impresa, con diritto alla rivalsa del

tributo, è esclusa la fornitura di indumenti ai dipendenti che, come chiarito dalla giurisprudenza¹¹, non costituisce ipotesi di cessione gratuita. Invero, così come la somministrazione dei pasti ai dipendenti da parte del datore di lavoro non è assoggettabile ad IVA, egualmente la fornitura al personale di indumenti da indossare durante l'orario di lavoro, non rientra tra le prestazioni di servizi ma tra gli obblighi contrattuali dell'imprenditore che fornisce l'abbigliamento ai propri dipendenti al pari delle altre strumentazioni di lavoro o dei pasti; in altri termini, la causa perseguita in concreto da tale prestazione la caratterizza con connotati suoi propri e diversi dalla cessione gratuita, realizzando una messa a disposizione dei dipendenti di strumenti da lavoro, in relazione alle quali è di fatto impossibile la rivalsa nei confronti del personale.

ce, da parte di rivenditori dei prodotti dalla stessa, di locali e attrezzature per la presentazione di un nuovo prodotto.

11 Cfr. Corte di Cassazione, Sent. 12 febbraio 2020, n. 3387

La disciplina degli omaggi: il regime applicabile ai fini delle imposte sui redditi

Gli omaggi aziendali, che tradizionalmente si ripropongono in occasione delle festività di fine anno, rappresentano una preziosa occasione per consolidare le relazioni commerciali. Approfondiamone i relativi riflessi fiscali.

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

La corretta classificazione delle spese relative agli omaggi consente di individuarne con precisione i principi di deducibilità e conseguentemente indirizzare il contribuente verso un'adeguata pianificazione del relativo impatto fiscale¹.

Le regole di deducibilità tuttavia differiscono in relazione alla classificazione dei beni offerti gratuitamente (alla cui produzione o scambio è diretta o meno l'attività del cedente) ed alla tipologia di beneficiari cui risultano devoluti.

Omaggi a Clienti

Le spese relative ai beni ceduti gratuitamente ai propri clienti rientrano tra quelle riconducibili alle cosiddette

“spese di rappresentanza”, purché rispettose dei requisiti di inerenza normativamente richiesti².

Tali costi, infatti, risultano deducibili se il loro sostenimento è teso a perseguire finalità promozionali e/o di pubbliche relazioni, purché siano di misura ragionevole in relazione alla capacità di produrre benefici economici (quantomeno potenziali) e siano effettuati in coerenza con le pratiche commerciali in uso.

Al verificarsi di tali requisiti, e qualora i beni ceduti siano di **valore unitario non superiore a € 50,00** (al netto dell'IVA), i costi sostenuti per l'acquisto o la produzione risulteranno **integralmente deducibili** ai fini delle imposte sul reddito (IRPEF-IRES).

1 Gli aspetti relativi all'IVA sono trattati nel contributo di P. Di Nono pubblicato in questa rivista

2 Ai sensi D.M. 19 novembre 2008: *“si considerano inerenti, sempreché effettivamente sostenute e documentate, le spese per erogazioni a titolo gratuito di beni e servizi, effettuate con finalità promozionali o di pubbliche relazioni e il cui sostenimento risponda a criteri di ragionevolezza in funzione dell'obiettivo di generare anche potenzialmente benefici economici per l'impresa ovvero sia coerente con pratiche commerciali di settore”*

Al fine del rispetto di tale soglia assume centralità il concetto di “confezionamento” del bene in quanto, qualora il bene sia costituito da una pluralità di elementi unitari (ad esempio un cesto di prodotti alimentari), ai fini della verifica del detto limite andrà preso a riferimento il valore complessivo del prodotto confezionato (intero cesto e non il valore del singolo prodotto contenuto). Per beni di valore superiore a 50,00 euro, invece, l'individuazione del limite di spesa deducibile andrà verificato con riferimento ai limiti percentuali sanciti dal TUIR³ per le spese di rappresentanza, calcolati sul totale dei ricavi/proventi della gestione caratteristica⁴ come da tabella seguente:

terminazione dell'imponibile adottato. Difatti i costi sostenuti per omaggi a clienti (e più generalmente per le spese di rappresentanza) risulteranno:

- **interamente deducibili**, se l'imponibile è determinato ai sensi **art. 5** del D.Lgs. 446/97 (c.d. metodo da bilancio)⁶;
- **interamente indeducibili** se l'imponibile è determinato ai sensi art. 5-bis del D.Lgs. 446/97 (c.d. metodo fiscale⁷).

Omaggi a dipendenti

Qualora la medesima tipologia di beni **sia ceduta in omaggio ai propri dipendenti**, viceversa, il costo sostenuto non potrà rientrare nella tipologia delle

RICAVI GESTIONE CARATTERISTICA	PERCENTUALE DI DEDUCIBILITÀ
Fino a € 10.000.000,00	1,5%
da 10.000.000,01 a € 50.000.000,00	0,60% (sull'eccedenza)
oltre 50.000.000,00	0,40% (sull'eccedenza)

I limiti di deducibilità dal **reddito del lavoratore autonomo** (sanciti ai fini IRPEF dall'articolo 54, co. 5 del TUIR) risultano invece determinati nella **misura dell'1% dei compensi** incassati nell'anno.⁵

La **deducibilità ai fini IRAP** risulta invece condizionata dal metodo di de-

“spese di rappresentanza” (in quanto carente della finalità promozionale) ma più propriamente in quella dei “costi del personale”.

La formulazione dell'art. 95 del TUIR attrae nella nozione di costo per il lavoro dipendente anche le liberalità o le prestazioni in natura⁸, consentendone

³ Art. 108, co. 2, D.P.R. 917/1986

⁴ Trattasi dei ricavi e proventi classificabili alle voci A1 e A5 del Conto Economico.

⁵ Resta invece integralmente deducibile la spesa sostenuta per omaggi devoluti a favore dei lavoratori dipendenti

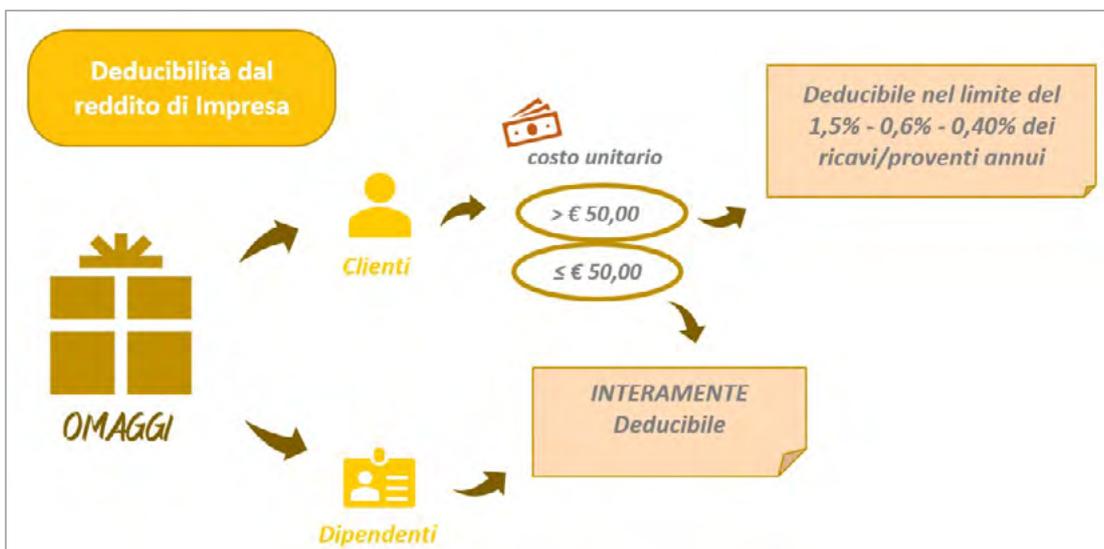
⁶ Regime naturale per i soggetti IRES e opzionabile dai soggetti IRPEF che adottano (per scelta o per obbligo) il regime di contabilità ordinaria.

⁷ Regime naturale per i soggetti IRPEF.

⁸ Ai sensi art. 95 co. 1, le spese deducibili per prestazioni di lavoro dipendente comprendono “... anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori...”

per tanto la **piena deducibilità** ai fini delle imposte dirette (IRES-IRPEF). Parallelamente, tuttavia, tale classificazione si ripercuoterà negativamente ai fini IRAP in quanto la deducibilità resta limitata ai costi sostenuti per il personale dipendente a tempo indeterminato. In relazione ai profili di deducibilità fiscale dei beni omaggio, non assume alcun rilievo (sia in relazione ai beni ceduti a clienti che a quelli ceduti ai dipendenti) la differenza tra quelli oggetto o meno dell'attività.

dipendente nel corso dell'intero anno (in caso di beni prodotti dall'azienda si farà riferimento al prezzo mediamente praticato ai clienti) inclusi quelli erogati mediante **voucher** o **buoni acquisto** (cartacei ovvero elettronici). Tali ultimi difatti **acquisiscono rilevanza nel momento in cui vengono ceduti al lavoratore** indipendentemente dalla data di effettivo utilizzo del servizio o di entrata in possesso del bene. Il limite defiscalizzato è determinato nella misura annuale generalizzata di euro 258,23 salvo la possibilità di in-



Imponibilità del benefit per il lavoratore

Vanno tuttavia verificati gli eventuali riflessi fiscali di tali devoluzioni per i rispettivi percettori (lavoratori dipendenti e assimilati). Il valore dei generi ceduti, difatti, assume rilievo in relazione alla totalità dei benefit complessivamente riservati al

nalzare tale tetto (per l'anno 2024)⁹ all'importo di euro:

- 1.000,00 per i soggetti senza figli a carico;
- 2.000,00 per i soggetti con figli fiscalmente a carico.

In tal caso al datore di lavoro è richiesto di rendere idonea informazione alle rappresentanze sindacali unitarie

⁹ Il disegno di legge di bilancio 2025 presentato dal Governo il 23 ottobre 2024 (A.C. 2112-bis) dovrebbe estendere tale possibilità in deroga all'art. 51, co.3 del TUIR, anche per l'anno 2025.

(ove presenti) ed acquisire l'eventuale autodichiarazione del dipendente concernente il carico fiscale dei figli.

Il superamento dei detti limiti comporta in ogni caso l'**assoggettamento fiscale dell'intero importo** riconosciuto al dipendente nell'anno di riferimento (e non soltanto per l'eccedenza i detti limiti).

Organizzazione di eventi e cene aziendali

Anche in relazione all'organizzazione di eventi di intrattenimento in occasione delle festività natalizie (così come per altre festività, ricorrenze aziendali, inaugurazioni, mostre, convegni ecc...)

risulta necessario operare la medesima distinzione effettuata in relazione agli omaggi aziendali.

Qualora difatti i partecipanti risultino essere esclusivamente i lavoratori dipendenti dell'azienda, i relativi costi risulteranno riconducibili alla fattispecie di "erogazioni liberali rivolte alla generalità dei dipendenti" con deducibilità limitata al 75% della spesa¹⁰ e con ulteriore tetto fissato al 5 per mille delle spese prestazioni di lavoro dipendente (art. 100, co. 1 TUIR) mentre qualora siano dedicate o comunque "aperte" alla clientela (anche potenziale) potrà farsi riferimento ai *plafond* di deducibilità delle spese di rappresentanza già citati.

10 Trattasi delle spese per "alberghi e ristoranti" che soggiacciono al limite di cui all'art.109, co.5 del TUIR

Ravvedimento speciale – comunicazione ed esercizio opzioni

Il Concordato Preventivo Biennale permette, per chi vi aderisce (rectius vi ha aderito entro il 12 dicembre), di poter aderire anche al ravvedimento speciale previsto dall'art. 2-quater del D.L. 113/2024, convertito in Legge 143/2024. Modalità e termini di adesione sono analizzati nel provvedimento 403886 dell'agenzia delle Entrate.

 **Luigi Carbonelli**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La disciplina del Concordato Preventivo Biennale, così come modificata dagli interventi legislativi (D.L. 113/2024 art. 2-quater), si è arricchita di un'ulteriore possibilità, per i contribuenti che hanno deciso di aderirvi entro il 31 ottobre, oppure che hanno aderito entro il maggior termine del 12 dicembre (come stabilito dal D.L.167/2024): i contribuenti in parola possono infatti aderire all'istituto del Ravvedimento Speciale per i periodi d'imposta dal 2018 al 2022¹.

Occorre richiamare prima di tutto l'attenzione sugli effetti dell'eventuale adesione a questa particolare forma di ravvedimento: i soggetti che vi aderiranno saranno esclusi, per le annualità oggetto di adesione, dalle rettifiche previste dagli articoli 39 del DPR 600/1973 e dall'art.54 (c.2 secondo periodo) del DPR 633/1972.

L'art.39 del DPR 600/1973 tratta dell'accertamento induttivo, ovvero di

quel particolare strumento a disposizione dell'Amministrazione Finanziaria, tramite il quale è possibile procedere alla rettifica del reddito d'impresa o di lavoro autonomo sulla base di notizie e dati che vengano a conoscenza dell'ufficio e che potrebbero finanche far ritenere inattendibile la contabilità del soggetto accertato, mentre l'art.54 (c.2 secondo periodo) del DPR 633/1972 consente agli uffici di rettificare la dichiarazione IVA nei casi in cui, dal raffronto con altri dati a sua disposizione, si ritenga che l'imposta dovuta sia superiore a quella dichiarata, oppure si ritenga che l'imposta detraibile sia inferiore a quella dichiarata e se omissioni o indicazioni inesatte siano desumibili da presunzioni semplici. Tra i destinatari della disciplina del Concordato Preventivo Biennale, la possibilità di aderire a tale forma di ravvedimento speciale è riservata ai

¹ per i soggetti il cui periodo d'imposta non coincide con l'anno solare, la norma si riferisce al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre di ciascun anno di riferimento

contribuenti soggetti agli ISA, restandone esclusi i contribuenti che applicano il regime forfettario (per i quali l'adesione al Concordato aveva validità annuale e non biennale) e che abbiano compilato, negli anni dal 2018 al 2022, i modelli ISA, oppure (comma 6-bis D.L. 113/2024) abbiano dichiarato una causa di esclusione prevista per i periodi interessati dalla pandemia Covid-19, oppure abbiano dichiarato un non normale periodo di svolgimento dell'attività in alcuni degli anni considerati.

Un caso particolare è rappresentato dai soggetti che abbiano esercitato, in alcuni degli anni oggetto di ravvedimento, sia redditi d'impresa sia redditi di lavoro autonomo, per i quali l'adesione al ravvedimento speciale dovrà obbligatoriamente riguardare entrambe le categorie reddituali.

Definite le finalità e stabilito l'ambito di applicazione, la misura si concretizza,

per poter fruire dell'esclusione dai controlli di cui sopra, nel versamento di un'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi e delle relative addizionali, di importo variabile in funzione del reddito d'impresa o di lavoro autonomo e del punteggio ISA conseguito nei singoli periodi d'imposta.

In particolare, la base imponibile sarà costituita dalla differenza tra il reddito d'impresa o di lavoro autonomo dichiarato per ciascun anno incrementato [vedi Tabella 1] ed il reddito d'impresa o di lavoro autonomo dichiarato.

Sull'importo così calcolato andrà applicata un'aliquota del 10%, 12% o del 15% in funzione del punteggio ISA per gli anni 2018, 2019 e 2022, mentre per le annualità interessate dalla crisi pandemica (2020 e 2021) l'imposta sostitutiva risultante sarà ridotta del 30%, come da tabella [vedi Tabella 2].

TABELLA 1	
INCREMENTO	PUNTEGGIO ISA
5%	1,5%
10%	0,60% (sull'eccedenza)
20%	0,40% (sull'eccedenza)
30%	Almeno 4 ma inferiore a 6
40%	Almeno 3 ma inferiore a 4
50%	Inferiore a 3

TABELLA 2	
ANNI 2018, 2019, 2022 IMPOSTA CALCOLATA CON PERCENTUALI DI SEGUITO INDICATE ANNI 2020 E 2021 IMPOSTA RIDOTTA DEL 30%	
Aliquota	Punteggio ISA
10%	Da 8 a 10
12%	Almeno 6 ma inferiore a 8
15%	Inferiore a 6

Il Ravvedimento Speciale può riguardare anche l'Imposta Regionale sulle Attività Produttive, la cui base imponibile (prendendo a riferimento il valore della produzione) è determinata con le stesse regole citate per i redditi d'impresa e di lavoro autonomo, mentre l'aliquota è stabilita al 3,9%, con la riduzione del 30% dell'imposta calcolata per le annualità 2020 e 2021.

Le annualità per le quali ricorrano le condizioni di esclusione dall'applicazione degli ISA, oppure si siano verificate cause di non normale svolgimento dell'attività, possono essere oggetto di ravvedimento speciale, ma in questi casi la base imponibile sarà costituita dalla differenza tra il reddito d'impresa o di lavoro autonomo incrementato del 25% ed il corrispondente reddito dichiarato, ed applicando a tale base imponibile l'aliquota del 12,5%, mentre per l'IRAP ed il corrispondente calcolo sulla base del valore della produzione, l'aliquota da considerare sarà del 3,9%. Per manifestare la volontà di aderire al ravvedimento speciale il contribuente dovrà effettuare i pagamenti come determinati scegliendo tra due modalità:

- Pagamento in unica soluzione di quanto dovuto entro il 31 marzo 2025;
- Pagamento rateale in un numero massimo di 24 rate mensili, uguali e consecutive sulle quali applicare la maggiorazione degli interessi legali con decorrenza dal 31 marzo 2025, con termine per la prima rata fissato al 31 marzo 2025.

L'importo minimo da versare per cia-

scuna imposta e per ciascuna annualità è fissato ad € 1.000,00.

Con Risoluzione 50 del 17 ottobre 2024 l'Agenzia delle Entrate ha istituito i codici tributi da utilizzare per l'adesione del Ravvedimento Speciale e le istruzioni per il versamento (in unica rata o in caso di versamento rateale).

Il perfezionamento dell'adesione al ravvedimento speciale, in caso di opzione per il versamento rateale, avverrà solo al completamento dei versamenti previsti.

Oltre al caso di non integrale versamento delle somme dovute per l'adesione, il ravvedimento speciale non si perfeziona in caso di decadenza dal concordato preventivo biennale oppure nel caso in cui venga applicata nei confronti del contribuente aderente una misura cautelare, personale o reale, inclusa la notifica di un provvedimento di rinvio a giudizio per alcuni dei reati previsti dal D.Lgs. 74/2000 commessi nel corso degli anni d'imposta dal 2018 al 2022.

Parimenti, se prima del versamento vengano notificati processi verbali di accertamento, schemi di atto di accertamento o atti di recupero di crediti inesistenti il ravvedimento non potrà essere perfezionato.

Ricordiamo infine che il Ravvedimento Speciale applicato dagli enti e società di cui agli art.5, 115 e 116 del TUIR si perfeziona con il versamento degli importi dovuti per IRAP da parte della società e delle imposte sostitutive su redditi ed addizionali da parte dei soci o associati.

FONDO NUOVE COMPETENZE

PORTA LA TUA AZIENDA AL PROSSIMO LIVELLO!



Come funziona

Grazie al Fondo Nuove Competenze 2024, potrai **finanziare fino al 100%** del costo del lavoro dei tuoi dipendenti in formazione, sviluppando competenze su temi cruciali come digitalizzazione, economia circolare e welfare.

Il tutto, senza interrompere l'attività lavorativa!

- L'**IMPRESA** risparmia sul costo dei lavoratori
- I **DIPENDENTI** implementano le proprie competenze

TimeVision ti segue una consulenza dedicata in ogni fase:

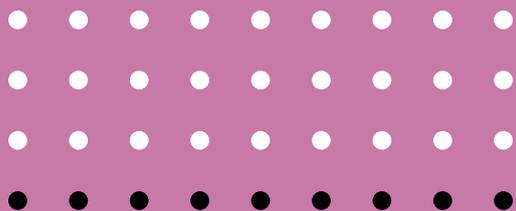
- 1. Analisi delle esigenze formative**
- 2. Progettazione del Piano Formativo**
- 3. Gestione della Pratica**
- 4. Erogazione della Formazione**

scopri di più >>



PROFESSIONAL- MENTE

PROFESSIONALITÀ, COMUNICAZIONE & BUSINESS
PER IL LIBERO PROFESSIONISTA 5.0



Negoziato: l'abilità di creare la trattativa vincente, per noi stessi e per gli altri

Circondati da "negoziati e negoziazioni", pensiamo siano processi relativi ad alcuni momenti della nostra vita: un acquisto importante, un passaggio di carriera, una scelta determinante. Nella realtà negoziamo molto, e molto più spesso di quanto la nostra percezione ci suggerisca. Impariamo a farlo in modo utile.

 **Simona Letizia Ilardo**

CONSULENTE DEL LAVORO, LIFE & BUSINESS COACH

Abbiamo iniziato questo percorso di formazione consci che avremmo letto, ascoltato e provato, attraverso la pratica degli esercizi, qualcosa che, per molti aspetti, è nuovo. Vi ho da subito parlato della necessità di vedere il mondo ed il tempo che viviamo, in maniera innovativa e, attraverso occhi nuovi, traghettarci consapevolmente nella nuova era, perché nuovi ed innovativi, saremmo stati noi.

Innovativa è stata, sicuramente, l'idea di aver voluto questa rubrica e, giunti all'ultimo appuntamento, prima di condurvi all'osservazione della competenza scelta per oggi, voglio ringraziarvi.

Ringrazio i visionari che hanno voluto la trattazione di questi argomenti, i curiosi che li hanno letti, gli sperimentatori che ne hanno messo in pratica gli insegnamenti. Siete stati per me lo sprone a fare meglio, scrivere meglio, spiegare meglio.

Vi avevo promesso un *fil rouge* che avrebbe legato e collegato ogni argomento trattato e, sono felice, di aver mantenuto la promessa. Ogni tematica si sviluppa per se stessa e si collega alle altre, facendo, del lettore attento, un lettore nuovo ed un professionista innovativo.

Vi ho sempre lasciati liberi di interpretare la musica secondo la vostra preferenza, adesso vi racconto, come la utilizzo io. Ogni canzone scelta "arriva" a metà trattazione, accompagna le ultime domande e, come queste, resta dentro a risuonare. Ecco, vi consiglio di utilizzarla così: la fate partire a fine lettura, rileggete l'ultimo quarto dell'articolo, lasciate che vi risuoni tutto dentro.

Negoziato ho scritto, nel titolo dell'articolo e nell'*abstract* e la mia scelta non è mai casuale.

"In medio stat virtus", la virtù sta nel mezzo.

Quante volte abbiamo utilizzato questa locuzione latina, quando abbiamo riscontrato che, quell'equilibrio tra le parti, tra le voci, tra i fatti, era anelato, sperato e ci deliziava?

Eppure quante volte ci è difficile fare il passo fuori dal nostro baricentro, per crearne uno nuovo che, sia punto di incontro — mediana — tra le parti?

Adesso, pur non pretendendo di far di noi i professionisti del prossimo negoziato sul Donbas, andremo ad osservare questa abilità tenendo sempre ben presente che, può essere appresa e migliorata.

E dal Donbas alla provincia di Napoli, vi racconto la storia della signora Sofia.

La signora Sofia si occupa settimanalmente delle pulizie della scala di un condominio.

Il sabato è il giorno da lei scelto e tutto procede bene, nella sua vita e nella vita dei condomini.

Sofia, per svolgere il suo lavoro, ha bisogno dei secchi d'acqua e detersivi forniti, di volta in volta, dal condomino che — secondo regolata turnazione — la paga e necessita, inoltre, che lo stesso condomino, le apra il portone nel giorno e nell'orario stabiliti.

Un bel dì di novembre, Sofia propone a tutti di cambiare giorno: non più sabato, ma venerdì.

Per lei sarebbe importantissimo a suo dire: raggrupperebbe, nello stesso giorno, il lavoro nella medesima zona, con risparmio di tempo, soldi ed energie e, si ritaglierebbe un altro giorno libero in settimana, oltre alla domenica.

La proposta viene valutata e vengono riscontrate delle difficoltà da parte dei condomini relative al giorno lavorativo ed all'orario proposto (ore 13 e 30).

La volontà degli stessi, però, è chiaramente espressa: vogliono venirle incontro, sono disposti ad organizzarsi, pur in una giornata lavorativa ma, le chiedono, di anticipare di 30 minuti il suo arrivo.

La controproposta viene rifiutata; i 30 minuti da anticipare sono, per Sofia, un ostacolo insormontabile.

A chi viene in mente che Sofia non abbia fatto il prospetto costi vs. benefici?

Se lo avesse fatto — probabilmente — avrebbe visto che i benefici erano notevoli rispetto ai costi, ne avrebbe percepito la forza che le avrebbe, probabilmente, fatto superare l'ostacolo.

A chi viene in mente che Sofia non abbia tenuto in debita considerazione i suoi obiettivi?

Di certo c'è che la trattativa non è stata condotta con efficacia, di fatto scontentando entrambe le parti.

La prima, che chiedeva, sarà scontentata palesemente; la seconda, che avrebbe concesso, sarà scontentata interiormente perché sentirà — anche solo per pochi attimi, se volete — di "non essere riuscita a..."

Vi sembra poco?

Avete presente la sensazione di vittoria - e benessere - che si prova quando abbiamo portato a termine una trattativa, pur risultando vincenti quanto la controparte? Non la conoscete ancora?... È una percezione di pura realizzazione, oltre che essere la formula magica — ancora una — di qualsiasi interazione umana.

Perché, secondo voi, vi ho raccontato la storia di Sofia?

Ogni volta che le persone interagiscono si innesca una negoziazione: verbale o non verbale; consapevole o inconsapevole.

Costruite nella maniera più efficace ed utile, non c'è differenza tra comunicazione, persuasione e negoziazione.

Tutte queste competenze dovrebbero seguire lo stesso processo: individuare gli obiettivi; inquadrare le persone; adattarsi ad ogni singola situazione.

Questa nuova formula detta del *"Win, win — vinco io, vinci tu"* — di cui vi ho già accennato — nel caso specifico della negoziazione, ci trasferisce completamente nel mondo della comunicazione, intesa anche come marketing, personal branding, del *"tone of voice"*, più attuale, moderno e — visti i cambiamenti sociali — proiettato al futuro.

Il vecchio modello di negoziazione — machista e pressante — si rivela, oggi, inefficace. Questo perché non prende in debita considerazione la controparte: persone con percezioni, sensibilità, bisogni ed emozioni.

Ed è in questo che commette ancora un errore: struttura il negoziato ponendo l'attenzione su quanto di razionale è sul piatto della trattativa, mentre noi sappiamo che siamo — innanzitutto — irrazionali, istintivi ed emotivi.

Il vantaggio razionale di Sofia era il sabato; un giorno come un altro se vogliamo.

Il vantaggio emozionale di Sofia era ciò che lei avrebbe fatto di quel tempo libero del sabato, il reale vantaggio di cui avrebbe beneficiato.

Portare le persone a percepire il vantaggio razionale contenuto nella nostra idea, non funziona e non funzionerà.

Il vantaggio cui tutti aneliamo è irrazionale e, pertanto, potentissimo. Ricordate!

E allora, detto questo, riformuliamo le nostre negoziazioni. Come le gestiamo?

Iniziamo — come sempre — da ciò che è utile chiederci.

Qual è il tuo obiettivo? — Cosa vuoi ottenere alla fine della negoziazione? Cosa vuoi che si realizzi? Cosa deve accadere affinché tu sia soddisfatto?

Cos'è importante per l'altra parte? — Cosa realmente le interessa? A cosa attribuisce valore? È in grado di comprenderlo?

Come posso trovare una relazione con la persona con cui sto negoziando? — Osserva senza giudizio; struttura una comunicazione il più possibile efficace; raccogli informazioni attraverso l'ascolto attivo.

Ricordate sempre di:

- Procedete a piccoli passi, state cercando un nuovo centro, un nuovo punto di equilibrio, a metà tra le parti, che soddisfi entrambi.

- Maggiore valore — onestamente — riconoscerete nell'altro, maggiore valore avrà il vostro negoziato.
- Più alti sono i valori che sottendono al negoziato, maggiore sarà la possibilità di successo.

Ponete la vostra attenzione all'altro e fate in modo che senta quanto per voi è importante, come persona, e come persona che realizza ciò che vuole — anche — attraverso la negoziazione che avete instaurato.

Attenti all'altro come se fosse stella, a brillare sarete soprattutto voi.

Buon ascolto, buon lavoro, buon nuovo tempo!

<https://www.youtube.com/watch?v=E0HovnqDhRo>

**Fon
AR
Com**



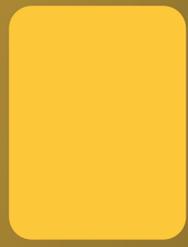
SEMPLICE | DIGITALE | FLESSIBILE

DIAMO FORMA ALLE COMPETENZE

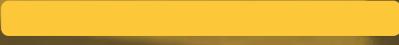
FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA



fonarcom.it



RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE



n. 12 - DICEMBRE 2024

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

Responsabilità del datore nonostante l'imprudenza del lavoratore

Corte Di Cassazione – Sez. Penale – Ordinanza N. 25313 del 30 Settembre 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 25313 del 30 settembre 2024**, ha ribadito che **la responsabilità del datore**, in caso di infortunio sul lavoro, **è esclusa solo in presenza di rischio elettivo**, vale a dire se la condotta del lavoratore è abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto alle direttive ricevute.

La pronuncia trae origine dalla domanda risarcitoria avanzata dagli eredi di un operaio rimasto vittima di un infortunio mortale mentre era intento ad effettuare operazioni di reimpermeabilizzazione del tetto di una villetta. Parte attrice chiedeva il riconoscimento della responsabilità datoriale per non aver adottato tutte le misure di sicurezza volte a tutelare la salute del defunto lavoratore.

Se il Tribunale respingeva la domanda, rinvenendo la sussistenza di rischio elettivo dato che l'operaio aveva utilizzato una scala non idonea ad eseguire i lavori richiesti, la Corte d'appello, ribaltando il *decisum*, escludeva che il lavoratore fosse andato incontro alla morte per una scelta del tutto arbitraria, atta a creare condizioni di rischio estranee alle normali modalità di svolgimento del lavoro.

La Corte di Cassazione, confermando quanto statuito nel secondo grado di giudizio, ha rilevato, preliminarmente, che il **datore di lavoro ha il dovere di proteggere l'incolumità del lavoratore nonostante la sua imprudenza e negligenza**. A ciò si aggiunge che l'omissione di cautela da parte dei lavoratori non è idonea ad escludere il nesso causale rispetto alla condotta colposa del committente che non abbia provveduto all'adozione di tutte le misure di prevenzione rese necessarie dalle condizioni concrete di svolgimento del lavoro.

Difatti, il datore di lavoro, nell'incaricare l'operaio, avrebbe dovuto fornirgli le attrezzature conformi per eseguire le direttive impartite (circostanza che non si è concretizzata nel caso di specie).

Elasticità nell'utilizzo dei permessi ex art. 33 l. 104/1992

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 26514 dell'11 Ottobre 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 26514 dell'11 ottobre 2024**, ha affermato che **non integra abuso dei permessi ex art. 33 L. 104/1992 la mancata prestazione di assistenza al familiare disabile durante la fascia oraria coincidente con il turno di lavoro**, trattandosi di permessi giornalieri e non su base oraria.

Oggetto della pronuncia il licenziamento di un lavoratore irrogato perché, durante tre giornate in cui si trovava in permesso ex lege 104/1992, nella fascia oraria 8-14,30 (suo normale orario di lavoro) attendeva ad attività personali invece di prestare assistenza alla madre invalida. Sebbene il Tribunale avesse disposto per la reintegra del lavoratore, la Corte d'Appello riformava la sentenza di primo grado sul presupposto che la mancata assistenza espletata in tale orario integrava abuso del diritto.

La Cassazione, nel ribaltare la pronuncia di merito, ha rilevato, preliminarmente, che la legge 104/1992 non delinea in alcun modo come e quando il lavoratore in permesso debba prestare assistenza alla persona con disabilità.

Secondo i Giudici di legittimità, l'unica condizione necessaria è l'esistenza di un diretto nesso causale tra la fruizione del permesso e l'assistenza alla persona disabile, da intendersi quale chiara ed inequivoca funzionalizzazione del tempo liberato dall'obbligo della prestazione di lavoro alla preminente soddisfazione dei bisogni dell'assistito. Il tutto, continua la sentenza, senza automatismi o rigide misurazioni dei segmenti temporali dedicati all'assistenza in relazione all'orario di lavoro.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha accolto il ricorso proposto dal dipendente, dichiarando illegittimo il recesso irrogatogli.

L'infortunio del dipendente che si sposta nei vari cantieri aziendali deve essere considerato in itinere

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 28429 del 5 Novembre 2024

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 28429 del 5 novembre 2024**, ha affermato che va considerato *in itinere* **l'infortunio occorso al dipendente che, durante l'orario lavorativo, fa spostamenti per conto dell'azienda, seppur con mezzi propri.**

Oggetto della pronuncia, il ricorso del lavoratore avverso l'INAIL, al fine di veder riconosciuto come infortunio *in itinere* il sinistro occorsogli mentre si stava recando dalla sede aziendale ad un cantiere per conto della società. La Corte d'Appello rigettava la già menzionata domanda, ritenendo non indennizzabile l'evento.

La Cassazione, nel ribaltare la pronuncia di merito, ha rilevato che **il tempo utilizzato per raggiungere il luogo di lavoro rientra nell'attività lavorativa vera e propria, allorché lo spostamento sia funzionale rispetto alla prestazione.**

Per la sentenza, sussiste il carattere di funzionalità nei casi in cui il dipendente, obbligato a presentarsi presso la sede aziendale, sia poi di volta in volta destinato in diverse località per svolgervi la sua prestazione lavorativa.

Secondo i Giudici di legittimità, dunque, un infortunio intercorso in tale tragitto non può che essere considerato *in itinere*.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha accolto il ricorso proposto dal lavoratore, cassando con rinvio l'impugnata sentenza.

L'importo riconosciuto in seguito alla risoluzione di un contratto di prestazioni è assoggettato ad IVA

Corte UE – sentenza causa C-622/2023 del 28 novembre 2024

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con **sentenza** alla causa **C-622/2023 del 28 novembre 2024**, ha chiarito che l'importo dovuto in seguito alla risoluzione di un contratto di servizi è soggetto a IVA in quanto rappresenta il corrispettivo per una prestazione che avrebbe dovuto essere completata e non è pertanto riconducibile ad una fattispecie meramente risarcitoria. Tale interpretazione rafforza il principio di coerenza nell'applicazione della normativa IVA a livello europeo confermando la necessità di considerare la reale natura economica delle transazioni, al di là delle specifiche vicende contrattuali.

La decisione trae spunto da una controversia insorta tra due società austriache che avevano stipulato un contratto di prestazioni (impresa di costruzioni che si impegnavano a realizzare un complesso edilizio) risolto anzitempo dal committente per cause non imputabili alla società costruttrice, inducendo quest'ultima a richiedere comunque il pagamento dell'importo pattuito con addebito della relativa imposta sul valore aggiunto.

La Corte UE, interpellata a pronunciarsi sulla corretta interpretazione della direttiva europea 2006/112/CE, ha ribadito un principio consolidato secondo il quale una prestazione di servizi vada considerata "a titolo oneroso" se vi è uno scambio diretto tra il servizio reso e il corrispettivo ricevuto. Pertanto, il pagamento anticipato rappresenta il diritto del cliente di usufruire della prestazione, indipendentemente dal fatto che egli decida di esercitarlo o meno.

Viene in sostanza ribadito il concetto di nesso diretto tra il servizio fornito e l'importo pagato. La Corte ha sottolineato che, ai fini IVA, è essenziale considerare la realtà economica dell'operazione che, nella fattispecie, essendo riconducibile ad un servizio iniziato e reso disponibile, non perde la sua natura di corrispettivo imponibile.

Le parti stipulanti un contratto di compravendita immobiliare restano solidalmente responsabili del mancato versamento delle imposte da parte del Notaio rogante

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria – Ordinanza N. 26800 del 15 Ottobre 2024

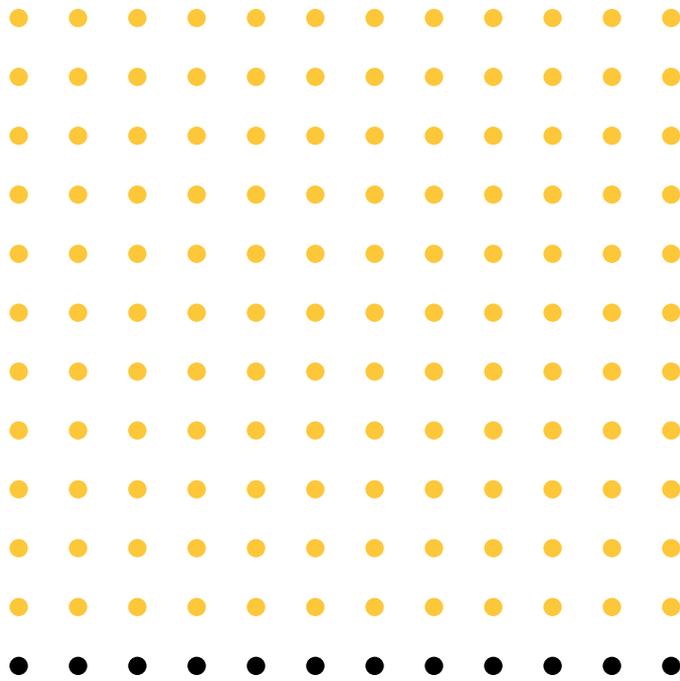
La Corte di Cassazione, con **l'ordinanza n° 26800 del 15 ottobre 2024**, ha confermato la sussistenza del principio di responsabilità solidale per l'assolvimento dell'imposta di registro vigente tra il soggetto responsabile di imposta (notaio o pubblico ufficiale) ed il contribuente inciso dal tributo.

La vicenda processuale si è sviluppata a seguito del mancato versamento delle imposte di registro, ipotecarie e catastali derivanti dalla stipula notarile di un atto di compravendita immobiliare. L'Amministrazione finanziaria, non riuscendo a recuperare le somme dal notaio, si era avvalsa del principio di solidarietà sancito dall'art. 57 del DPR n. 131/1986 ed aveva provveduto a notificare un avviso di liquidazione sia alla società alienante che all'acquirente che avevano contestato la pretesa sostenendo di aver già versato le somme al notaio e pertanto adempiuto all'obbligazione tributaria.

La Suprema corte, confermando alcune precedenti pronunce di analogo tenore (sentenze n. 17357/2020, n. 15450/2019 e n. 30652/2021), ha ribadito che, pur essendo il notaio il responsabile diretto del versamento delle imposte tramite registrazione telematica, non possa escludersi la responsabilità primaria delle parti contraenti.

Non risulta difatti sufficiente invocare il dettato dell'art. 1188 del codice civile in quanto il pagamento va considerato assolto solamente nel momento in cui l'Agenzia delle Entrate riceve effettivamente le somme dovute.

Ne consegue che l'obbligazione tributaria delle parti non può in nessun caso considerarsi esaurita con la semplice consegna delle somme al notaio.



NEWSLETTER

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



Ordine dei Consulenti del Lavoro
di Napoli

