

CDLNA

LAVORO

PREVIDENZA

FISCO

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

GENNAIO 2025

n.

1



- CDLNA diviene una testata giornalistica specializzata
- Collegato Lavoro tutte le novità previste
- Legge di Bilancio 2025

Mensile - Registrazione Tribunale di Napoli n. 36 del 17 dicembre 2024

Editore

Consiglio Provinciale dell'Ordine
dei Consulenti del Lavoro di Napoli



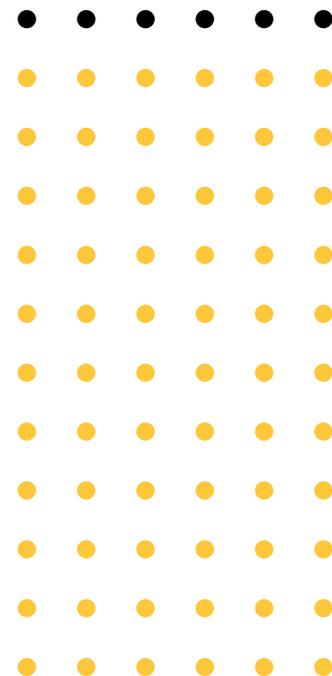
Via A. De Gasperi 55
80133 Napoli (NA)

Codice Fiscale 80017920630

Tel. 0815518566

E-mail cpo.napoli@consulentidellavoro.it

Pec ordine.napoli@consulentidellavoropec.it



Direttore 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



Progetto e realizzazione grafica

TeleConsul Editore SpA

SOMMARIO

SCENARIO

- 6 CdLNa diviene una testata giornalistica specializzata: nuovi propositi e bilanci per i Consulenti del Lavoro
- Francesco Duraccio

NOVITÀ DEL PERIODO

- 11 I.N.P.S.
- 13 I.N.A.I.L.
- 13 I.N.L.
- 14 AGENZIA DELLE ENTRATE

LAVORO E PREVIDENZA

- 18 Patente a crediti: il regime sanzionatorio
- Francesco Capaccio
- 22 Collegato Lavoro: la nuova declinazione di attività stagionali
- Francesco Capaccio
- 25 Le modifiche apportate dal Collegato Lavoro in materia di somministrazione
- Pasquale Assisi
- 28 Il periodo di prova nei contratti di lavoro e le novità introdotte dalla Legge n. 203 del 13 dicembre 2024
- Ettore Franzoni

- 31 Dimissioni per fatti concludenti: una alternativa concreta al licenziamento per giusta causa?
- Pierluigi Lanzarotti

- 34 Milleproroghe: contratti a termine oltre i 12 mesi
- Monica Schiano

- 37 Legge di bilancio 2025: novità in materia di lavoro dipendente
- Anna Pane

- 45 Direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro mediante piattaforme digitali: le nuove norme di maggior tutela (anche per i *riders*)
- Giuseppe Gentile

FISCO E TRIBUTI

- 51 La revisione del regime impositivo dei redditi Irpef e Ires: l'avvicinamento tra poste contabili e relativi valori fiscali
- Pietro Di Nono
- 55 Legge di Bilancio 2025 – Prima analisi delle novità fiscali
- Luigi Carbonelli
- 59 La revisione del regime impositivo dei redditi Irpef
- Massimiliano De Bonis

SOMMARIO

I RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

- 65 Il lavoratore assente per depressione può svolgere attività ricreative
-
- 66 Il lavoro domenicale va sempre compensato
-
- 67 Reintegrato il lavoratore che non può difendersi a causa della genericità della contestazione
-
- 68 La violazione degli obblighi di registrazione degli acquisti effettuati in *reverse charge* IVA assume carattere sostanziale e non meramente formale
-
- 69 La riduzione dell'IMU per immobili inagibili è applicabile anche in assenza di specifica istanza del contribuente se tale condizione risulta nota all'Ente impositore
-



SCENARIO



n. 1 - GENNAIO 2025

CDLNA
LAVORO PREVIDENZA FISCO
RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

CDLNA diviene una testata giornalistica specializzata: nuovi propositi e bilanci per i Consulenti del Lavoro

Dopo più di un anno di sperimentazione la nostra Newsletter è pronta per diventare una testata giornalistica specializzata in materia di lavoro, previdenza e fisco. Un obiettivo raggiunto, che rappresenta una nuova base di partenza, grazie alla passione ed all'impegno dei colleghi del Centro Studi. Tante altre le sfide che ci attendono nel nuovo anno tra cui il continuo stimolo alla valorizzazione delle nuove attribuzioni professionali.

 **Francesco Duraccio**

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

L'inizio di un nuovo anno è sempre un momento di riflessione, ma anche di slancio verso il futuro. Gennaio rappresenta l'occasione ideale per stilare nuovi propositi, fissare obiettivi ambiziosi e guardare con ottimismo al percorso che ci attende. Per i Consulenti del Lavoro, questa riflessione assume un significato particolare, soprattutto alla luce di un anno passato che ha lasciato segni importanti e incoraggianti.

Un anno di successi e crescita

Il 2024 è stato un anno positivo per la categoria dei Consulenti del Lavoro, un periodo che ha dimostrato la solidità e la vitalità di una professione sempre più centrale nel panorama

economico e sociale italiano. Gli indicatori confermano una crescita significativa: **l'aumento degli iscritti** agli ordini professionali è un chiaro segnale di attrattività della professione, mentre **il volume d'affari ha registrato incrementi importanti**, riflettendo un rafforzamento delle competenze e della fiducia riposta nel ruolo dalla variegata utenza di riferimento.

Questi risultati non sono casuali, ma il frutto di un lavoro costante e strutturato, che si inserisce in un contesto più ampio di miglioramento economico. Anche l'Italia nel suo complesso ha visto un'economia in ripresa, con dati che restituiscono una visione più ottimistica rispetto agli anni precedenti.

Occupazione e crescita: il Sud in prima linea

Uno degli aspetti più interessanti è stato il contributo dell'occupazione alla crescita economica, con un dato significativo: **il Sud Italia si è rivelato una vera forza trainante**. In regioni storicamente segnate da difficoltà economiche, il 2024 ha confermato il cambio di passo avviato nel post Covid, grazie a politiche di sostegno mirate e all'impegno di aziende e professionisti nel creare opportunità lavorative. I Consulenti del Lavoro, con la loro funzione di intermediari tra domanda e offerta di lavoro, hanno avuto un ruolo cruciale in questo processo, facilitando l'incontro tra imprese e lavoratori e promuovendo forme di occupazione stabili e qualificate.

Il risultato è stato un circolo virtuoso: maggiore occupazione significa maggiore capacità di spesa e di investimento, fattori che hanno ulteriormente stimolato la ripresa economica.

Obiettivi per il 2025: continuità e innovazione

Se il 2024 è stato un anno di crescita, **il 2025 si presenta come una sfida ancora più stimolante**. Il primo obiettivo deve essere quello di mantenere le performance raggiunte, consolidando i risultati e, laddove possibile, migliorandoli ulteriormente. Questo significa continuare a investire in formazione e aggiornamento professionale, elementi chiave per una categoria che deve confrontarsi con un mercato del lavoro in continua evoluzione.

Inoltre, è fondamentale sfruttare le opportunità offerte dalla digitaliz-

zazione e dalle nuove tecnologie. La gestione del lavoro, la consulenza aziendale e le relazioni con i clienti si stanno trasformando rapidamente, e i Consulenti del Lavoro devono essere pronti a cogliere questi cambiamenti per offrire servizi sempre più personalizzati ed efficaci.

Nuove sfide e opportunità per il 2025

L'inizio dell'anno coincide anche con **l'avvio del biennio di formazione continua obbligatoria 2025-2026** e con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento, che porta con sé importanti novità. Tra queste, spicca l'introduzione della nuova piattaforma gestionale FCO, realizzata dal Consiglio Nazionale, che mira a semplificare e ottimizzare i processi di formazione.

In questo contesto, un altro grande traguardo arricchisce il panorama delle iniziative dei Consulenti del Lavoro: dopo oltre un anno di sperimentazione, **la nostra Newsletter si trasforma in una testata giornalistica specializzata ufficialmente registrata presso il Tribunale di Napoli**. Questo nuovo progetto editoriale, **CDLNA - LAVORO PREVIDENZA E FISCO**, rappresenta un risultato di cui essere fieri e che aumenta il senso di responsabilità della categoria. Non lo consideriamo un punto di arrivo, ma un punto di partenza verso una dimensione ancora più interessante e stimolante.

La rivista si propone come uno strumento al servizio dei Consulenti del Lavoro e di chiunque sia interessato ai temi di lavoro, previdenza e fisco. La missione è quella di offrire un punto di vista tecnico, una chiave di lettura di

utilità professionale e uno spunto per approfondimenti futuri. Non abbiamo la presunzione di essere l'unico riferimento per il lettore, anzi garantiamo pluralismo e libertà di pensiero, ribadiamo, pertanto, che i contenuti dei singoli articoli rappresentano il pensiero degli autori e non hanno caratteri impegnativo per l'Ordine.

Con questo approccio già da questo primo numero analizziamo le norme introdotte dal DDL Lavoro, dalla legge di Bilancio per il 2025 ed dal Decreto Milleproroghe. Tutte novità che impattano sul nostro agire quotidiano di professionisti in prima linea per quanto riguarda gli aspetti del lavoro e della fiscalità d'impresa.

Inoltre, continueremo a stimolare i colleghi ad aprirsi alle **nuove attribuzioni professionali** che sono ancora poco presidiate ma che debbono essere valorizzate, sia nell'interesse generale della categoria che del singolo Consulente del Lavoro. Queste attribuzioni, oltre ad essere professionalmente stimolanti, rappresentano un'opportunità

a maggiore valore aggiunto rispetto alle attribuzioni classiche. In questo percorso continuerà a sostenerci la Fondazione Studi, che già il prossimo 29 gennaio ha organizzato a Napoli un corso di alta formazione in materia di welfare aziendale.

Guardare al futuro con fiducia

L'inizio del nuovo anno è un invito a guardare al futuro con fiducia. Le basi costruite nel 2024 offrono una piattaforma solida su cui costruire, e i segnali di consolidamento economico rappresentano una motivazione ulteriore per proseguire il percorso intrapreso. Per i Consulenti del Lavoro, il 2025 deve essere un anno di continuità e innovazione, con l'ambizione di continuare a essere protagonisti nel mercato del lavoro e nella crescita del Paese.

Con impegno, professionalità e una visione chiara degli obiettivi, è possibile trasformare i propositi in realtà, rendendo il nuovo anno un altro capitolo di successi per l'intera categoria e per l'Italia.

CDLNA

CENTRO STUDI DELL' ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

LAVORO

PREVIDENZA

FISCO

21 GENNAIO 2025

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

COLLEGATO LAVORO, LE NOVITÀ PREVISTE

LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2025

INTERVENGONO

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO di Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO di Napoli</i>
Pasquale Assisi	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Pietro Di Nono	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Luigi Carbonelli	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Massimiliano De Bonis	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Ettore Franzoni	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Pierluigi Lanzarotti	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Anna Pane	<i>Centro Studi CDLNA</i>

RAMADA HOTEL NAPLES

Via G. Ferraris 40, Napoli



con la partecipazione di





NOVITÀ DEL PERIODO

n. 1 - GENNAIO 2025

I.N.P.S.

Messaggio 27 dicembre 2024, n. 4468

L'istituto comunica che a decorrere dal 1/3/2025, al fine di rendere più celeri i tempi di liquidazione delle domande di NASpi presentate dai lavoratori in malattia o in infortunio sul lavoro/malattia professionale al momento della cessazione del rapporto di lavoro, dovrà essere allegato, al momento della presentazione della domanda o anche successivamente con la presentazione del mod. "NASpi-Com", il certificato medico (privo di diagnosi) che attesti il riacquisto della capacità lavorativa o, in caso di evento tutelato dall'INAIL, il certificato definitivo rilasciato dall'Ente.

Messaggio 23 dicembre 2024, n. 4429

L'istituto comunica, a partire dal 7/1/2025, il rilascio del nuovo servizio di trasmissione e istruttoria delle domande telematiche di intervento del Fondo di garanzia del TFR e dei crediti di lavoro, nonché del Fondo di garanzia della posizione previdenziale complementare. Il servizio, disponibile sul sito nella sezione "lavoro", opzione "Fondi di garanzia", è momentaneamente riservato ai soli cittadini, ma sarà a breve esteso anche ad altre categorie di utenti.

Circolare 23 dicembre, n. 108

L'istituto fornisce chiarimenti e precisazioni sulle operazioni di conguaglio di fine anno 2024 dei contributi previdenziali e assistenziali per i datori di lavoro privati non agricoli che utilizzano la dichiarazione contributiva UniEmens nonché per i datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che utilizzano il flusso UniEmens Lista PosPA.

Circolare 17 dicembre, n. 103

L'INPS comunica la variazione, a decorrere dal 18/12/2024, della misura del tasso di interesse di dilazione e di differimento delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Messaggio 17 dicembre 2024, n. 4301

L'INPS fornisce chiarimenti relativamente ai termini di prescrizione e decadenza applicabili al congedo di paternità obbligatorio di cui all'art 27-bis del D.lgs. n. 151/2001.

Messaggio 13 dicembre 2024, n. 4255

L'INPS comunica il rilascio di nuove funzionalità all'interno del "Portale Contributivo Aziende e Intermediari" presente sul sito istituzionale, fornendo una elencazione delle stesse.

Messaggio 13 dicembre 2024, n. 4254

L'INPS fornisce indicazioni circa le modalità di calcolo della prestazione NASpI nelle ipotesi in cui il lavoratore licenziato che ne ha presentato domanda, non abbia, nel quadriennio di osservazione, alcuna retribuzione utile (esposta nei flussi contributivi/retributivi UniEmens) in quanto posto, per tutto il predetto quadriennio, in cassa integrazione a zero ore.

Messaggio 13 dicembre 2024, n. 4252

L'INPS illustra le modalità di recupero e di esposizione in UniEmens dello sgravio contributivo per i contratti di solidarietà difensivi stipulati ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. c) del D.lgs. 148/2015 che risultano conclusi entro il 30/06/2023.

Messaggio 10 dicembre 2024, n. 4189

L'INPS comunica l'istituzione del nuovo codice attività 32 "Arbitri - UNIArbitri - art. 25, 6ter D.lgs. 36/21" da indicare nel flusso UniEmens Gestione separata collegandolo ai tipi rapporto D1 - D2 - D3, al fine di individuare tali soggetti come sopra descritti.

Messaggio 9 dicembre 2024, n. 4156

L'INPS, in attesa di chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro circa la corretta applicazione delle agevolazioni previste dall'articolo 2 del decreto-legge 15 maggio 2024, n. 63, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio, 2024, n. 101 per il settore agricolo, comunica la possibilità per i datori di lavoro in questione di effettuare il versamento dell'importo dei contributi relativi al primo e secondo trimestre 2024 (in scadenza il 16/12/2024) entro il 17/3/2025 senza alcun aggravio di interessi e sanzioni. I datori di lavoro interessati riceveranno apposita comunicazione tramite il servizio "Cassetto Bidirezionale" all'interno del "Cassetto Previdenziale del Contribuente".

Messaggio 4 dicembre 2024, n. 4110

L'INPS fornisce indicazioni, a parziale modifica delle istruzioni diramate con precedente messaggio n. 3888 del 20/11/2024, circa la ricostruzione dei codici conguaglio all'interno del flusso UniEmens relativamente all'esonero contributivo legato alle assunzioni di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione (ADI) e del Supporto per la formazione e il lavoro (SFL) di cui agli articoli 10 e 12, comma 10, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

I.N.A.I.L.

Circolare 23 dicembre 2024, n. 46

L'Istituto, relativamente alla riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, comunica per l'anno 2025 l'ambito di applicazione, la misura della riduzione percentuale e i criteri di applicazione della stessa.

Circolare 17 dicembre 2024, n. 45

L'Istituto comunica, relativamente al pagamento dei premi ed accessori, la variazione del tasso di interesse di rateazione, nonché la misura delle sanzioni civili.

I.N.L.

Nota n.9326/2024. Patente a crediti – regime sanzionatorio

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, in data 9 dicembre 2024, ha emanato la nota n.9326, indirizzata alle Direzioni interregionali del lavoro, agli Ispettorati d'area metropolitana e agli Ispettorati territoriali del lavoro, con la quale fornisce le prime indicazioni sul regime sanzionatorio relativo alla cd. Patente a crediti, così come disciplinato dall'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008.

Nota n. 9740/2024: Collegato Lavoro, una prima lettura delle norme

Con nota n. 9740 del 30 dicembre 2024, l' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha offerto una prima sommaria lettura della **Legge 13 dicembre 2024 n. 203** (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024), recante " Disposizioni in materi di lavoro".

In particolare, la nota dell'Ispettorato del lavoro si sofferma sui seguenti articoli:

- Art. 1 (Modifiche al **decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81**);
- Art. 6 (Sospensione della prestazione di **cassa integrazione**);
- Art. 10 (Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di **somministrazione di lavoro**);

- Art. 11 (Norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di **attività stagionali**);
- Art. 13 (Durata del **periodo di prova**);
- Art. 14 (Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di **lavoro agile**);
- Art. 17 (Applicazione del **regime forfetario nel caso di contratti misti**);
- Art. 18 (Unico **contratto di apprendistato duale**);
- Art. 19 (Norme in materia di **risoluzione del rapporto di lavoro**);
- Art. 20 (Disposizioni relative ai **procedimenti di conciliazione in materia di lavoro**).

AGENZIA DELLE ENTRATE

Risoluzione 68/E

Modello F24: nuova causale versamento Gestione Separata

Con risoluzione 62/E del 9 dicembre 2024 l'Agenzia delle Entrate comunica l'istituzione del codice causale "RUGS" da utilizzare nella sezione INPS del modello F24 per il versamento dei contributi e delle relative sanzioni civili a seguito dell'accoglimento di domanda di rateazione per contributi dovuti alla Gestione Separata.

Risposta ad interpello 255/2024

Crediti imposta utilizzabili successivamente alla chiusura della partita IVA

Con risposta ad interpello 255/2024 l'Agenzia delle Entrate conferma la possibilità di utilizzo dei crediti d'imposta derivanti da prestazioni "superbonus 110%" anche successivamente alla chiusura della partita IVA. Infatti, osserva l'Agenzia, al di là del fatto che "i medesimi siano maturati nell'ambito della propria attività professionale, ovvero siano stato acquistati in tale contesto" non è contemplato dalle norme di riferimento "alcun impedimento all'uso dei crediti nel caso di cessazione dell'attività professionale".

Comunicazione 446421/2024 Credito d'imposta ZES (art.16 D.L. 124/2023)

Con comunicazione prot. n. 446421/2024 l'Agenzia delle Entrate comunica che il credito d'imposta di cui all'art. 16 del D.L. 124/2023, come integrato dalle previsioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113 (che aveva istituito la necessità di inviare comunicazione integrativa con l'indicazione degli investimenti realizzati) è fruibile dai beneficiari nella misura del 100% del credito spettante. I crediti richiesti sono infatti inferiori alle risorse stanziare.

CDLNA

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

EVENTO FORMATIVO WEBINAR **2** CREDITI



LAVORO TRAMITE PIATTAFORME, LA DIRETTIVA EUROPEA

RIDUZIONE CONTRIBUTIVA IN EDILIZIA

PATENTE A CREDITI, REGIME SANZIONATORIO

DECRETO MILLEPROROGHE, NOVITÀ NEL LAVORO A TERMINE

INTERVENGONO

Francesco Duraccio
Francesco Capaccio
Giuseppe Gentile
Ivo Amodio
Monica Schiano

Presidente CPO di Napoli
Segretario CPO di Napoli
Docente di Diritto del Lavoro UNINA Federico II
Centro Studi CDLNA
Centro Studi CDLNA

28 GENNAIO 2025

DALLE 15:00 ALLE 17:00



con la partecipazione di





LAVORO E PREVIDENZA

n. 1 - GENNAIO 2025

CDLNA
LAVORO PREVIDENZA FISCO
RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Patente a crediti: il regime sanzionatorio

L'articolo si prefigge una disamina della nota 9326 del 9 dicembre scorso con la quale l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito al regime sanzionatorio in materia di patente a crediti.

 **Francesco Capaccio**

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

L'INL, con **la nota n° 9326/2024** del 9 dicembre scorso, ha fornito importanti chiarimenti in ordine al regime sanzionatorio in materia di patente a crediti.

In particolare, nel richiamare la disposizione di cui al **c. 10 dell'art. 27 del D. Lgs. 81/2008**¹, l'Ispettorato ha chiarito che tale ipotesi è parificata a quella dell'impresa o del lavoratore autonomo che operano privi di patente ovvero di documento equipollente². Pertanto, in tali ipotesi, sarà applicata **una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori** e, comunque, **non inferiore a euro 6.000, non soggetta alla procedura di diffida** di cui all'articolo 301-bis del decreto delegato 81/2008, nonché **l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici** di cui

al codice dei contratti pubblici, di cui al D. Lgs. 36/2023, **per un periodo di sei mesi**.

Inoltre, sempre con riferimento al comma 10, all'operatore in possesso della **patente** che, per effetto di decurtazioni di crediti, **residui un punteggio inferiore ai 15 punti** è consentito il **completamento delle attività** oggetto di appalto o di subappalto in corso di esecuzione **quando i lavori eseguiti sono superiori al 30% del valore del contratto**, salva l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività ex art. 14 del D. Lgs. 81/2008.

L'ipotesi *de qua* aveva destato alcune perplessità sia ai fini del computo dell'"importo dei lavori", sia nel caso in cui l'impresa avesse in corso più cantieri mobili.

1 Testualmente: "la patente con **punteggio inferiore a 15 crediti** non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei o mobili [...]".

2 Relativamente alle imprese ed ai lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia o in uno Stato non appartenente all'Unione europea è sufficiente il possesso di un documento equivalente rilasciato dalla competente autorità del Paese d'origine e, nel caso di Stato non appartenente all'Unione europea, riconosciuto secondo la legge italiana.

A tale riguardo, è stato chiarito, *in primis*, che per **“importo dei lavori”** occorre verificare il **valore dei lavori** previsti nell'ambito del singolo appalto o subappalto, così come **riportato nel relativo capitolato o contratto sottoscritto dalla singola impresa** o dal lavoratore autonomi e non il valore dei lavori riferiti al cantiere nel suo complesso.

Inoltre, qualora il valore di lavori eseguiti sia superiore al 30% dei lavori affidati (*id*: come risultante dal contratto e/o capitolato), il titolare della patente, **nello stesso cantiere, potrà terminare le attività** in corso sullo stesso sito, **mentre su ogni altro sito dove i lavori non abbiano raggiunto tale percentuale** l'attività **dovrà** evidentemente **cessare** stante l'assenza del titolo abilitante.

Viene, infine, precisato che l'onere della prova (*id*: importo dei lavori eseguiti) deve essere assolto dall'impresa o dal lavoratore autonomo.

L'eccezione di cui sopra (*id*: completamento delle attività) non è applicabile nel caso di operatori del tutto privi di patente o che non abbiano trasmesso la relativa richiesta tramite il portale dedicato.

Il chiarimento fornito dall'Ispettorato, tuttavia, desta qualche perplessità operativa. Infatti, nel citato documento di prassi, viene espressamente previsto che l'operatore potrà terminare **le attività in corso**. L'interpretazione letterale di tale disposizione, invero, lascerebbe ritenere che, nel caso in questione, l'operatore potrà terminare (solo) le attività in corso e non anche (tutti) i lavori, così come previsti nel contratto e/o capitolato.

Tuttavia, siffatta interpretazione potrebbe confliggere con il tenore letterale della disposizione di legge, preveniente — *ex adverso* — è **consentito il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso di esecuzione**, oltre che essere, da un punto di vista pratico-operativo, foriera di potenziali pericoli.

Infatti, una cosa è il completamento dei lavori oggetto del contratto, altra è il completamento delle attività in corso. Le attività, di fatto, potrebbero rappresentare un “di cui” dell'oggetto dell'appalto/subappalto.

Non vi è dubbio che il completamento di alcune attività (si pensi, ad esempio, al montaggio di un ponteggio) dovrebbe essere, per ragioni di sicurezza, sempre consentito, anche in presenza di un operatore con punti inferiori a 15 e lavori realizzati inferiori al 30% del valore di contratto o di capitolato.

Pertanto, l'eccezione di cui al c. 10 dovrebbe leggersi come completamento dell'importo dei lavori oggetto del contratto/capitolato. Parimenti, la presenza in area di cantiere di un operatore privo della patente ovvero con punteggio inferiore a 15 punti e lavori realizzati inferiori al 30% dovrebbe, nei limiti dell'imprescindibile messa in sicurezza, autorizzare il completamento delle attività (non dei lavori) necessari per la messa in sicurezza. In tale ipotesi, infatti, sembrerebbe davvero arduo ritenere che l'impresa/lavoratore autonomo debba cessare *ad horas* ogni attività (si pensi, ad esempio, ad un unico soggetto titolare dell'appalto).

Peraltro, con la nota 9326/2024, viene espressamente indicato che, **sia nell'ipotesi sub c. 10 che in quella sub**

c. 11, il personale ispettivo dovrà provvedere, con gli effetti dell'art. 650 c.p., ad allontanare l'impresa o il lavoratore autonomo dal cantiere oggetto di accertamento, informando i medesimi soggetti dell'impossibilità di operare all'interno di qualunque cantiere temporaneo o mobile di cui all'art. 89, c. 1, lettera a) del T.U.

Il compito di stabilire il fermo delle attività (o dei lavori) competerà, nei limiti dei poteri, al singolo ispettore.

La nota in commento, inoltre, chiarisce anche la base imponibile su cui calcolare la sanzione amministrativa, pari al 10% dell'ammontare dei lavori con un minimo di € 6.000,00. A tale fine, viene chiarito che **il valore dei lavori** (*id*: singolo contratto, capitolato o preventivo accettato dal committente) **va assunto al netto dell'IVA** e riferito al singolo contratto sottoscritto dal trasgressore. Il contratto e/o documentazione equipollente potrà essere richiesto ai sensi dell'art. 4 della l. 628/61 anche al committente.

Viene, inoltre, precisato che l'assenza del contratto comporterà l'applicazione della sanzione nella soglia minima pari ad € 6.000,00.

Alla sanzione va applicata la disposizione di cui all'art. 16 della l. 689/81 e la relativa ordinanza ingiunzione dovrà essere emessa **dall'Ispettorato nel cui ambito territoriale opera il personale che ha accertato l'illecito**.

L'importo delle sanzioni andrà versato come di seguito indicato:

Ispettorato nazionale del lavoro (C.F. 97900660586) - Piazza della Repubblica, 59 - 00185 Roma (RM) - Banca Nazionale del Lavoro Dipendenza di tesoreria - Roma - C/Corrente n. 218490

presso 6382 Tesoreria - Roma - IBAN: IT66W0100503382000000218490 (swift/bic della BNL: BNLITRR) - Causale: Sanzione PAC - n. verbale ____ del ____ Organo accertatore ____ Provincia ____.

Il sistema informativo Vico è stato aggiornato inserendo due nuovi illeciti come di seguito indicato:

- 8108/27/1 da utilizzare quando l'impresa o il lavoratore autonomo è privo della patente a crediti;
- 8108/27/2 da utilizzare quando l'impresa o il lavoratore autonomo è in possesso di una patente a crediti con un punteggio inferiore a 15 crediti

Inoltre, con riferimento al c. 11 dell'art. 27 del D. Lgs. 81/2008, prevedente l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici per un periodo di 6 mesi, al personale ispettivo è fatto obbligo di notificare l'ANAC ed il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, affinché quest'ultimo possa, con proprio provvedimento, disporre l'interdizione.

Infine, il documento di prassi fornisce chiarimenti in ordine alla sanzione da applicare al committente in caso di violazione all'obbligo di verifica del possesso della patente a crediti. A tale riguardo, viene precisato che tale obbligo vada assolto all'atto dell'affidamento dei lavori (dopo il 1° ottobre 2024).

Rispetto a tale obbligo occorre distinguere diverse ipotesi:

- a. assenza della patente ab origine o attestazione SOA: qualora il committente o il responsabile dei lavori abbia ommesso di verificare il titolo abilitativo e affidato i lavori ad un soggetto privo di patente o attesta-

zione SOA sarà punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 711,92 ad euro 2.562,91, soggetta a diffida *ex art.* 301-bis del D.Lgs. n. 81/2008. Con riferimento a tale sanzione è stato inserito nel sistema informatico Vico il nuovo codice 8108/90/32;

- b.** affidamento dei lavori a soggetto in possesso di patente ma con punteggio inferiore ai 15 crediti: analoga sanzione troverà applicazione in caso di affidamento dei lavori a soggetti che, alla data dell'affidamento, siano in possesso di una patente inferiore a 15 crediti;
- c.** sospensione, revoca e patente inferiore a 15 crediti: la sanzione di cui sopra non troverà viceversa applicazione nei confronti del com-

mittente o del responsabile dei lavori qualora, solo successivamente all'affidamento, il titolo abilitativo venga meno per sospensione, revoca o decurtazione dei crediti sotto i 15. Nei soli confronti dell'impresa esecutrice o del lavoratore autonomo troverà tuttavia applicazione la sanzione di cui all'art. 27, comma 11, del D.Lgs. n. 81/2008 (10 per cento del valore dei lavori e, comunque, non inferiore a euro 6.000). Peraltro, in tali fattispecie appare fondamentale l'individuazione del momento dell'affidamento dei lavori sulla quale occorre svolgere ogni opportuno approfondimento senza basarsi esclusivamente sulla data riportata nel contratto sottoscritto tra le parti.

Collegato Lavoro: la nuova declinazione di attività stagionali

La Legge 203/2024, c.d. "Collegato Lavoro", fornisce l'interpretazione autentica dell'art 21 comma 2 del D. Lgs. 81/2015 in materia di attività stagionali. L'articolo si prefigge una disamina della disposizione.

 **Francesco Capaccio**

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

L'art. 11 della l. 203/2024 introduce una disposizione di interpretazione autentica in materia di attività stagionali.

In particolare, la novella prevede testualmente che: *l'art. 21, comma 2, secondo periodo, del D. Lgs. 81/2015, si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal d.P.R. 1525/63, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. 81/2015.*

Sul punto, la nota **INL n° 9740 del 30 dicembre scorso** precisa che l'art. 11 in commento fornisce l'interpretazione au-

tentica (quindi, con effetti retroattivi) della definizione di attività stagionali escluse dall'ambito di applicazione dell'art. 21, c. 2, del D. Lgs. 81/2015.

Come noto, detta ultima citata disposizione prevede che qualora un lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro 10 gg. dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 gg. dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Ebbene, detta trasformazione non opera nei casi di (ri)assunzione avvenuta, entro i limiti temporali poc'anzi richiamati, nell'ambito delle attività stagionali, attività che, nella *vacatio* del decreto ministeriale cui la stessa disposizione rinviava, potevano/dovevano continuare, fino alla novella in questione, con esclusivo riferimento alle ipotesi declinate dal D.P.R. 1525/1963.

Pertanto, la norma in questione — art. 11 del Collegato Lavoro — ha il grande merito di chiarire *expressis verbis* che **la contrat-**

tazione collettiva di cui all'art. 51 de D. Lgs. 81/2015¹, frutto della concertazione fra organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative **nella categoria**, ha la possibilità di **individuare attività stagionali**, *extra* D.P.R. 1525/1963, alle quali non si applica la previsione di cui all'art. 21 c. 2 del D. Lgs. 81/2015.

La potestà regolamentare definitiva delle organizzazioni datoriali e sindacali, tuttavia, rispetto alla formulazione letterale dell'art. 21 c. 2², risulta — per effetto della disposizione di interpretazione autentica — più (*recte*, meglio) perimetrata (*melius*: circostanziatamente argomentata).

È, infatti, richiesto che le attività lavorative per essere dotate della specificazione della "stagionalità" debbano riferirsi **alternativamente** a:

1. attività organizzate per far fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
2. esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa.

La norma, quindi, nel primo caso, legittima le c.d. "*punte di stagionalità*", ovvero quei picchi di attività che si registrano in determinati periodi dell'anno, non necessariamente coincidenti con le stagioni.

Nel secondo caso, consente di confezionare su misura le ipotesi di "attività stagionali", anche al di fuori dei cicli stagionali,

sulla base delle esigenze tecnico-produttive connesse al settore produttivo ovvero al mercato di riferimento di parte datoriale³.

In entrambi i casi, la disposizione ha — altresì — l'indubbio vantaggio di assicurare alle "attività stagionali da contrattazione" il requisito dell'"eterna giovinezza", ovvero della "attualità", la cui (necessaria) contingenza non potrebbe essere assicurata da qualsivoglia intervento normativo⁴, stante l'*iter* di recepimento ed approvazione richiesto.

Parimenti, la legittimità della contrattazione collettiva di livello aziendale dota la disposizione in commento altresì del requisito della "specificità". In un mercato, sempre più globalizzato e — quindi — dinamico, cangiante e mutevole — in cui i riflessi tecnologici e le relative dinamiche produttive/organizzative variano in continuazione, è evidente che solo la contrattazione aziendale, quella — cioè — più prossima alla realtà datoriale, è in grado di conferire quel grado di specificità e di attualità richiesti dalle dinamiche del mercato di riferimento.

Inoltre, la norma in argomento dovrebbe altresì superare la rigida (ma legittima⁵) interpretazione giurisprudenziale che, in materia di declinazione di attività stagionali, ha sempre fatto riferimento alle (sole) ipotesi di cui al D.P.R. 1525/1963⁶.

Sul punto si deve segnalare che la norma

1 Contrattazione collettiva di livello nazionale, territoriale e/o aziendale.

2 L'art. 21 c. 2 del D. Lgs. 81/2015 prevede testualmente: *Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.*

3 Così, ad avviso di chi scrive, dovrebbe leggersi l'espressione "*dall'impresa*", utilizzata dal legislatore.

4 Sia il D.P.R. 1525/1963, sia l'eventuale emanando decreto ministeriale di attualizzazione della norma del 1963.

5 È, infatti, noto che le norme che contengono eccezioni e/o deroghe alle previsioni di carattere generale non sono suscettibili di essere interpretate in via analogica e/o estensiva.

6 *Ex multis*, fra le più recenti, Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, **ordinanza n° 9243 del 4 aprile 2023**.

di interpretazione autentica pone un ulteriore requisito alla contrattazione collettiva. È, infatti, previsto, a differenza di quanto stabilito dall'art. 51 del D. Lgs. 81/2015 (richiamato dalla stessa), che le organizzazioni datoriali e sindacali legittimate alla sottoscrizione siano **comparativamente più rappresentative nella categoria**.

Ne deriva che la verifica di legittimità andrà condotta nell'ambito della categoria, sulla cui individuazione sarebbe auspicabile un chiarimento, atteso che detta specificazione, già presente nella anch'essa norma di interpretazione autentica — art. 2 c. 25 della l. 549/1995 — in materia di applicazione del minimale contributivo, potrebbe riferirsi sia al settore di inquadramento previdenziale⁷ (macro-area) che allo specifico comparto merceologico⁸.

Vi è, inoltre, da segnalare che la disposizione di cui all'art. 21 c. 2 del D. Lgs. 81/2015, così come risultante dalla norma di interpretazione autentica, spiega i suoi effetti anche nelle altre previsioni in materia di contratti a tempo determinato⁹ che espressamente alla stessa demandano. In particolare, alle "attività stagionali di matrice contrattuale", ex art. 21 c. 2 D. Lgs. 81/2015, così come autenticamente interpretato

- a. Non si applica il limite della **durata massima** previsto per il contratto a termine (pari a 24 mesi)¹⁰;
- b. Non vi è l'obbligo di indicare una **causale** in caso di proroga e di rinnovo contrattuale¹¹, oltre 12 mesi;
- c. Non opera l'obbligo dello **stop and go**¹²;
- d. Non si applica il vincolo di **contingentamento**¹³.

Si evidenzia altresì che, sebbene l'art. 21 c. 2 del D. Lgs. 81/2015 non sia espressamente richiamato dal legislatore, vi è un ulteriore elemento su cui le attività stagionali di declinazione contrattuale impattano: il **diritto di precedenza**¹⁴. Infatti, un'interpretazione di sistema dovrebbe portare ad includere, oltre le attività di cui al D.P.R. 1525/1963, anche queste derivanti dall'interpretazione autentica.

Infine, l'auspicio è che tale rinnovata perimetrazione delle attività stagionali possa, *de iure condendo*, riguardare anche l'aspetto contributivo, mediante la introduzione dell'esclusione dell'art. 2 comma 29 lettera b) della L. 92/2012, ad oggi comprendente unicamente, ai fini del versamento dell'addizionale dell'1,40%¹⁵ (e dello 0.50% per i rinnovi), le attività stagionali rientranti nel perimetro applicativo del D.P.R. 1525/1963.

7 Art. 49 l. 88/1989.

8 Come previsto nella classificazione "CSC" dell'Inps.

9 Artt. 19-29 D. Lgs. 81/2015.

10 Art. 19, c. 2 D. Lgs. 81/2015.

11 Art. 21 c. 1 D. Lgs. 81/2015.

12 Art. 21 c. 2 D. Lgs. 81/2015.

13 Art. 23 c. 2, lett. c D. Lgs 81/2015.

14 Art. 24, cc. 3 e 4 D. Lgs 81/2015. Come noto, infatti, fermo l'onere di indicazione nella lettera di assunzione, il diritto di precedenza per gli stagionali opera a prescindere dalla durata del rapporto, è relativo alle nuove assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale, effettuate nei 12 mesi successivi alla scadenza dell'ultimo rapporto, può essere esercitato entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro stagionale e si estingue trascorso un anno dalla cessazione.

15 Cfr. Circolare Inps n° 91/2020.

Le modifiche apportate dal Collegato Lavoro in materia di somministrazione

L'articolo esamina le novità inerenti la disciplina della somministrazione di lavoro, a seguito della definitiva approvazione del Collegato Lavoro, L. 203/2024 – decorrenti dal 12.01.2025 -, con particolare riferimento all'ampliamento delle casistiche nelle quali è possibile ricorrere a tale importante strumento.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Fra le varie aree di intervento da parte del Collegato lavoro, l. 203/2024, vi è quella della **somministrazione di lavoro** ex artt. 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015. Come noto, la somministrazione è un particolare contratto (che a suo tempo ha rappresentato una novità dirimpante nel panorama legislativo italiano) attraverso il quale una **agenzia di somministrazione** - autorizzata ex D. Lgs. n. 276/2003 - mette a disposizione di un soggetto utilizzatore uno o più dipendenti i quali, per tutta la durata della **missione**, svolgono la propria attività nell'interesse, sotto la direzione ed il controllo dell'**utilizzatore**. Orbene il Collegato Lavoro, con l'art. 10, interviene introducendo alcune modifiche che, a prima vista, sembrano andare ad **ampliare le possibilità di ricorso a tale istituto** che rappresenta uno strumento di flessibilità

per il soggetto utilizzatore che spesso volte si trova a gestire situazione nelle quali necessita, per periodi di tempo limitati, o di specifiche figure professionali ovvero di personale da utilizzare per determinate e contingenti esigenze aziendali.

In *primis*, la l. 203/2024, all'art. 10 c. 1 lett. a) punto 1), sopprime il quinto e sesto periodo dell'art. 31 c. 1 del D.Lgs. 81/2015 mettendo fine al periodo transitorio (che sarebbe scaduto il 30 giugno 2025) che aveva consentito, anche a seguito della crisi pandemica, il ricorso a missioni superiori a 24 mesi per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie di somministrazione. Probabilmente tale misura va letta in stretta connessione con il testo aggiornato a seguito delle modifiche previste dal punto 2) del prefato art. 10 c. 1 il quale sancisce ora, con un significa-

tivo ampliamento della possibilità di ricorso alla somministrazione, che **i limiti percentuali previsti dai cc.cc. nn.II. (ovvero, in mancanza di specifiche previsioni contrattuali, nel limite del 30% dei lavoratori a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio così come previsto dalla normativa vigente) non sono applicabili per la somministrazione a tempo determinato se il lavoratore somministrato ha in essere un contratto a tempo indeterminato con l'agenzia di somministrazione.** In sintesi, laddove l'agenzia di somministrazione assuma un lavoratore con contratto a tempo indeterminato, tale prestatore può essere "liberamente" somministrato a tempo determinato presso il soggetto utilizzatore senza che lo stesso debba rispettare i limiti numerici previsti dal ccnl applicato ovvero, in mancanza, la soglia del 30% rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio.

Inoltre, sempre il punto 2) del c. 1 dell'art. 10 del Collegato lavoro interviene sui soggetti che sono comunque **esclusi** dal limite contrattuale (ovvero di legge) per le **somministrazioni a tempo determinato** che conseguentemente risultano ora essere "senza limiti" nel caso in cui interessino:

- Soggetti in mobilità;
- Soggetti disoccupati che godano da almeno sei mesi di trattamento di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- Lavoratori svantaggiati e/o molto svantaggiati (DM 17 ottobre 2017);
- Lavoratori assunti nelle fasi di avvio di nuove attività per i periodi definiti dai contratti collettivi;
- Lavoratori assunti da start up innovative nei primi quattro anni dalla loro costituzione;
- Lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali;
- Lavoratori assunti per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- Lavoratori assunti per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- Lavoratori con età anagrafica superiore a cinquanta anni.

Ricordiamo che per rientrare nella definizione di **"lavoratore svantaggiato"** i soggetti devono essere in possesso, alternativamente, di almeno uno dei seguenti requisiti:

- non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- aver superato i 50 anni di età;
- essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
- essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- appartenere a una minoranza etni-

ca di uno Stato membro UE e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile".

Rientrano invece nel novero dei soggetti **"molto svantaggiati"**:

- i soggetti che sono privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito.
- i soggetti che, privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito, appartengono a una delle categorie previste dalle lettere da b) a g) del numero 1) del D.M. 17/10/2017.

Restando sempre in tema di somministrazione, il Collegato Lavoro in esame interviene anche in riferimento alla somministrazione a tempo determinato **eccedente la dura-**

ta dei dodici mesi – ex art. 19 d. lgs. 81/2015 – prevedendo alcune casistiche nelle quali non è richiesta la specifica causale. Più precisamente **è escluso l'obbligo di causale per le somministrazioni eccedenti i dodici mesi** dei seguenti soggetti:

- Disoccupati che godono da almeno sei mesi di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali
- Svantaggiati e/o molto svantaggiati come sopra meglio specificato.

Si resta ovviamente in attesa di quelli che saranno i **chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali** al fine di meglio interpretare alcuni punti che, raccordandosi con il testo normativo previgente il Collegato Lavoro, destano qualche perplessità o comunque lasciano alcuni questioni non del tutto ben definite.

Il periodo di prova nei contratti di lavoro e le novità introdotte dalla Legge n. 203 del 13 dicembre 2024

Il patto di prova è una condizione che datore di lavoro e lavoratore appongono al contratto di lavoro al fine di valutare, per un certo periodo, coincidente con la fase iniziale, la reciproca convenienza del rapporto di lavoro costituito. Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del c.d. Collegato Lavoro, si è risolto l'annoso problema relativo alla durata minima e massima di tale clausola accessoria per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

 **Ettore Franzoni**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Dopo più di un anno di lavori parlamentari, il giorno 28 dicembre 2024 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la **Legge n. 203 del 13 dicembre 2024**, c.d. **Collegato Lavoro**, in **vigore dal 12 gennaio 2025**, che introduce rilevanti novità in materia lavoristica. Tra queste, risulta d'interesse l'**art. 13** che, intervenendo sull'art. 7, co. 2, del D. Lgs. n. 104 del 27 giugno 2022, colma il vuoto normativo, presente da anni, relativo alla **durata del patto di prova nei contratti a tempo determinato**; tale clausola accessoria, infatti, era concretamente disciplinata in modo dettagliato **solo per i rapporti a tempo indeterminato**.

L'art. 2096 del cod. civ. definisce ancora oggi i confini entro i quali le previsioni contrattuali, di qualsiasi livello, disciplinano i contenuti del patto di prova, stabilendo:

- l'obbligo della **forma scritta** ai fini della validità della clausola¹;
- la possibilità per entrambe le parti del rapporto, fino alla scadenza del periodo concordato, di recedere liberamente dall'accordo di lavoro **senza obbligo di corrispondere alla controparte alcun preavviso o indennità**;
- la conferma della definitività del rapporto di lavoro alla scadenza del

1 Sul punto è interessante la **Sent. Cass. civ. n. 17587/2013**, secondo la quale in materia di patto di prova la dichiarazione di assunzione del lavoratore, se sottoscritta per ricevuta dallo stesso, integra il requisito della forma scritta richiesto dall'art. 2096 c.c.

periodo di prova concordato, con annesso riconoscimento al lavoratore dell'**anzianità di servizio** per l'attività prestata fino a quel momento.

Sul piano della durata del patto di prova, la norma di riferimento era rappresentata dall'art. 10 della l. 604/1966 che stabilisce ancora oggi **l'impossibilità di prevedere un periodo di prova superiore a sei mesi**.

Nel corso del tempo, la giurisprudenza e la contrattazione collettiva hanno ulteriormente definito le modalità di applicazione di tale clausola. Le sentenze sia di merito che di legittimità hanno contribuito a chiarire le regole per definire il patto di prova legittimo, muovendo dal presupposto che lo stesso è finalizzato a garantire al datore di lavoro ed al lavoratore la possibilità di **verificare la reciproca convenienza al contratto**. A tutela di tale presupposto, si sono andati costituendo diversi principi da rispettare in sede di stipula del patto di prova, tra cui:

- la **specificità indicazione delle mansioni** in relazione alle quali la stessa viene pattuita²;
- l'effettiva possibilità, ai fini della validità della clausola, di procedere alle valutazioni a cui è finalizzato il patto³;
- l'eventuale possibilità, in determinate ipotesi, di ripetere il patto di

prova tra le stesse parti del rapporto di lavoro⁴.

Come sopra menzionato, al contributo della giurisprudenza si è aggiunto quello della contrattazione collettiva. Con particolare riferimento alla durata del patto di prova, i CCNL hanno definito, per i propri settori di applicazione, **lassi di tempo specifici da rispettare** parametrati in base ad altri fattori, ad esempio il livello d'inquadramento del lavoratore; gli stessi, tuttavia, risultano essere equi solo nell'ipotesi di rapporti a tempo indeterminato nei quali non vi è una scadenza definita che, in molti casi, **può creare una sproporzione** tra la durata del patto di prova e quella del rapporto di lavoro.

L'esigenza di disciplinare in modo chiaro e definito il patto di prova nei rapporti a tempo determinato diviene nel corso del tempo sempre più impellente; all'esigenza di avere linee definite da seguire, si aggiunge la necessità di allinearsi alle disposizioni Europee in tale ambito, contenute all'art. 8 della Direttiva UE n. 1152 del 2019 che, al comma 2, dispone che *"nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri provvedono affinché la durata di tale periodo di prova sia proporzionale alla durata prevista del contratto e alla natura dell'impiego"*.

2 A tal proposito, la **Sent. Cass. civ. n. 6552/2023** ha stabilito che ai fini della validità del patto di prova il contratto debba prevedere, a pena di nullità dello stesso, la *"specificità indicazione delle mansioni da espletarsi, ponendo eventualmente un riferimento alle previsioni del contratto collettivo, ove sul punto sufficientemente chiaro e preciso"*.

3 La **Sent. Cass. civ. 31159/2018** ha stabilito la possibilità per il lavoratore d'impugnare il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova nell'ipotesi in cui non sia stata consentita, per la inadeguatezza della durata dello stesso o per altri motivi, la verifica del suo comportamento e delle sue qualità professionali alle quali il patto è preordinato.

4 Interessante è la **Sent. Cass. civ. n. 28252/2018**, che prevede tale possibilità se, in base all'apprezzamento del giudice di merito, vi sia la necessità per il datore di lavoro di verificare, oltre alle qualità professionali, anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, trattandosi di elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute.

Sebbene il Legislatore italiano abbia implementato nell'ordinamento quanto indicato nella suddetta Direttiva attraverso le disposizioni contenute all'art. 7 del D. Lgs. n. 104 del 27 giugno 2022, indicando altresì che *“in caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza”*⁵, mancava ancora una precisa disciplina sui tempi di durata del patto di prova per i rapporti a tempo determinato; con il c.d. Collegato Lavoro, sono state infine fornite regole specifiche da rispettare.

L'art. 13 della nuova Legge, intervenendo sul predetto art. 7 c. 2 del D. Lgs. 104/2022, dispone, **in materia di rapporti a tempo determinato**, che la durata del periodo di prova — fatte salve differenti disposizioni della contrattazione collettiva — sia stabilita in **un giorno di effettiva prestazione** per ogni quindici giorni di calendario, a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. La norma

prevede, **in ogni caso**, inoltre:

- per i rapporti di lavoro **inferiori ai sei mesi**, una durata minima di due giorni e massima quindici giorni;
- per i rapporti di lavoro di durata tra **sei e dodici mesi**, una durata massima di trenta giorni.

La novella legislativa prevede altresì la possibilità per la contrattazione collettiva di stabilire periodi di durata **più favorevoli** rispetto a quanto a quelli sopra menzionati, lasciando dunque spazio alle rappresentanze sindacali e datoriali, in occasione dei prossimi rinnovi contrattuali, per ridefinire i periodi di prova, nel rispetto dei “minimi e massimi” di durata del patto di prova.

A prescindere da come evolverà la disciplina contrattuale, non si può che accogliere con favore la suddetta regolamentazione dell'istituto in esame, volta sicuramente a dissipare i dubbi e le incertezze interpretative imperanti in passato che hanno generato inevitabili contenziosi, con frequenti “risoluzioni” nelle aule dei Tribunali.

5 Cit. Art. 7, co. 3, D. Lgs. n. 104 del 27 giugno 2022.

Dimissioni per fatti concludenti: una alternativa concreta al licenziamento per giusta causa?

Publicata in GU 28 dicembre 2024 n. 303 la **Legge 13 dicembre 2024 n. 203**, collegata alla Manovra 2025, che introduce una serie di modifiche significative in materia di **diritto del lavoro**, con l'obiettivo di semplificare le procedure, garantire maggiore stabilità occupazionale e rafforzare la sicurezza nei luoghi di lavoro. Tra le varie disposizioni, spicca l'articolo 19 che ha suscitato particolare attenzione poiché riguarda le modalità di **risoluzione del rapporto di lavoro** in caso di assenza ingiustificata del lavoratore.

 **Pierluigi Lanzarotti**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La disciplina delle dimissioni è stata, negli anni, oggetto di plurimi interventi normativi, tesi a dare tutele e certezze a un momento cruciale quale è il termine della prestazione lavorativa, da cui discendono fondamentali diritti per i lavoratori, fra i quali, oltre che alle spettanze di fine rapporto anche, principalmente, l'accesso alla Naspi o l'eventuale percezione dell'indennità di preavviso.

La vigente normativa in materia, ovvero, l'art. 26 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151, nell'ambito delle **"Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di citta-**

dini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183", dispone che, al di fuori delle ipotesi previste dal Testo Unico a tutela della maternità e della paternità¹, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro siano effettuate, **a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche** su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

1 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Ormai, però, da diversi anni, anche in epoca antecedente ai rigidi formalismi introdotti dalla vigente normativa per rendere le dimissioni, spesso alcuni datori di lavoro si trovano innanzi a situazioni di "impasse" causate da alcuni dipendenti che, senza fornire alcuna comunicazione formale e giustificazione, fanno perdere le loro tracce non recandosi più sul luogo di lavoro.

In tali casi, l'unica via d'uscita è il licenziamento del dipendente all'esito di una procedura disciplinare, non potendo, almeno sino ad oggi, considerare tale comportamento come palese indice della volontà del lavoratore di dimettersi ed evitando, così, di attivare un provvedimento disciplinare di tipo espulsivo, anche se indotto dai comportamenti fraudolenti del lavoratore, e posto in essere per ottenere l'accesso all'ammortizzatore sociale della Naspi, con l'ulteriore aggravante del pagamento del ticket di ingresso.

Per tali ragioni, viene accolta, con assoluto favore, la scelta del Legislatore di tentare di porre fine a tali, strumentali, comportamenti. Infatti, attraverso l'articolo 19 della legge in commento, si introduce una sostanziale modifica **all'articolo 26 del Decreto legislativo n. 151/2015**, stabilendo che, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore, protratta oltre un determinato periodo, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore stesso.

Il nuovo **comma 7-bis**, aggiunto al richiamato art. 26, così recita:

«In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di

previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza».

La norma, però, da una prima lettura ragionata evidenzia alcune criticità che meritano di essere sottolineate.

L'analisi letterale del nuovo comma 7-bis, fissa, preliminarmente, il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, **in mancanza di previsione contrattuale**, un termine minimo superiore a 15 giorni per poter considerare risolto, per inerzia del lavoratore, il rapporto di lavoro. Al riguardo, la **prima** delle questioni attiene al **conteggio delle giornate utili** per la realizzazione delle dimissioni per fatti concludenti, in assenza, per il momento, di specifici chiarimenti che riconducano detta verifica a **"giornate di calendario"** ovvero a **"giornate di effettivo lavoro"**.

Specificatamente, nel silenzio del legislatore, voglia condividersi l'assunto secondo cui la realizzazione della fattispecie incriminatrice dell'assenza ingiustificata, protratta per un periodo superiore a 15 giorni, debba considerarsi *presumibilmente* in **"giorni**

lavorabili", non realizzandosi, di fatto, alcuna assenza nelle giornate "di calendario" in cui non è richiesta alcuna prestazione lavorativa. Inoltre, si consiglia, a supporto della corretta quantificazione dei giorni di assenza, comunque di procedere, quantomeno in via preventiva, con **l'apertura di un procedimento disciplinare** ex art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300, rilevando la ingiustificata assenza dal luogo di lavoro.

La **seconda** questione riguarda il **ruolo dell'Ispettorato del Lavoro**, identificabile, a parere di chi scrive, nella sede di competenza in cui si svolge effettivamente la prestazione lavorativa.

La comunicazione all'ITL che ha facoltà (e non obbligo) di verificare la situazione legata alle dimissioni per comportamenti concludenti appare, nella sostanza, una formalità priva di riscontri effettivi: con quali **criteri** potranno essere selezionate dall'ITL le **situazioni oggetto di verifica**?

e **con quali modalità**, se ritiene di intervenire, l'organo di vigilanza opererà?

Ma allora, viene da chiedersi, se immaginiamo che la novella norma abbia inteso risolvere questa *vexata quaestio*, introducendo per legge una specifica ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, le modalità oggi previste risolveranno definitivamente la questione a beneficio di aziende e lavoratori?

Solo l'applicazione pratica di questa norma — al netto di eventuali e auspicabili veloci chiarimenti operativi da parte del Ministero del lavoro o dello stesso Ispettorato del Lavoro² — potrà aiutare a sciogliere i molti dubbi che essa cela.

Ricapitolando, le dimissioni per fatti concludenti comportano:

- a. **l'esclusione** del datore di lavoro dall'obbligo di versare il **contributo NASpl**;
- b. la facoltà per il datore di lavoro di **trattenere** dalle competenze di fine rapporto **l'indennità di mancato preavviso**;
- c. l'impossibilità per il lavoratore di fruire della **NASpl**.

Assenza ingiustificata (abbandono del posto di lavoro)

FINO ALL'11 GENNAIO 2025	DAL 12 GENNAIO 2025
Attivazione del procedimento disciplinare fino al licenziamento.	Dopo 15 giorni (o dopo il diverso termine previsto dal CCNL), previa comunicazione all'INL, trasmissione UNILAV di dimissione volontaria entro i successivi 5 giorni senza obbligo di versare il contributo di licenziamento.

² Nel primo documento di prassi, nota 9740 del 30.12.2024, l'INL, sul punto, si è riservato di fornire indicazioni dettagliate.

Milleproroghe: contratti a termine oltre i 12 mesi

Il cd Milleproroghe 2025, Decreto Legge n. 202/2024, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 27 dicembre 2024 ed entrato in vigore il 28 dicembre 2024, concede ancora un anno alle parti individuali del rapporto di lavoro, in assenza di contrattazione collettiva, di poter individuare le esigenze tecniche, produttive ed organizzative per proroghe e rinnovi oltre i 12 mesi.

 **Monica Schiano**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Il D.L. 48/2023, nel modificare il c. 1 dell'art. 19 del D. Lgs. 81/2015, riordina le casistiche che legittimano **i contratti a termine, proroghe o rinnovi oltre i dodici mesi**¹ e comunque non eccedenti i ventiquattro. L'unica fattispecie prevista direttamente dal Legislatore, alla lettera b-bis), è la **sostituzione di altri lavoratori**². Viene, pertanto, demandata alla **contrattazione collettiva**³, alla lettera a), l'individuazione di ulteriori casistiche, con la possibilità, **solo in assenza di suddette previsioni**, per le **parti individuali**, lavoratore e datore di lavoro, la determinazione di **esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva**.

Tale deroga, inserita alla lettera b), nelle more del recepimento da parte delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, fu inizialmente prevista fino al 30/04/2024, per poi essere prorogata al 31/12/2024 con l'art. 18 c. 4-bis D.L. 215/2023.

Dal 5 Maggio 2023, data di entrata in vigore del D.L. 48/2023, sono ancora molti i CCNL a non aver adeguato le loro previsioni alla richiamata lettera a).

Va inoltre precisato che alcuni contratti, ancora non adeguati al richiamato D.L. 48, già individuano casistiche nell'ambito dei contratti a termine, ancorché con il solo rimando alle causali

-
- 1 Anche in virtù della sommatoria di precedenti contratti stipulati con lo stesso lavoratore dopo il 5/5/2023
 - 2 Con onere a carico del datore di lavoro di specificare nel contratto le ragioni concrete della sostituzione, restando la stessa comunque vietata – ai sensi dell'articolo 20, comma 1, lettera a) D. Lgs. 81/2015– per i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
 - 3 Nazionale, territoriale o aziendale stipulata da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria

di cui al Decreto Dignità⁴ come il ccnl Laterizi Industria. Orbene, in tali previsioni è comunque applicabile la deroga alle parti del contratto individuale in quanto le causali in questi contratti non rispondono alla delega del summenzionato D.L. 48 e da quest'ultimo implicitamente superate.

Altri contratti invece, come il ccnl Carta Industria, recependo l'art. 41-bis del cd. Decreto Sostegni bis⁵, che già introduceva il richiamo a causali individuate dai contratti collettivi di cui all'art. 51 D. Lgs. 81/2015, annoverano specifiche esigenze per l'estensione dei contratti fino a 24 mesi. In quest'ultima fattispecie, le suddette casistiche potranno continuare a essere utilizzate per il periodo di vigenza del contratto collettivo, unitamente a quelle causali di fonte collettiva *che individuino concrete condizioni per il ricorso al contratto a termine, purché non si limitino ad un mero rinvio alle fattispecie legali di cui alla previgente disciplina*.⁶

L'assenza di specifiche previsioni della contrattazione collettiva, alla data del 31 dicembre scorso, avrebbe prodotto l'effetto di impedire alle singole parti individuali di poter stipulare contratti superiori ad un'annualità e proroghe e/o rinnovi oltre i 12 mesi, impattando – di tal guisa – sul contratto a termine che, stando ai dati 2023⁷, rappresenta ancora la forma più diffusa di formalizzazione dei contratti di lavoro.

Ecco perché il **Milleproroghe 2025 – D.L. 202/2024, art. 14 c. 3** – concede alle parti individuali una finestra di un ulteriore anno per poter concordare proroghe e/o rinnovi oltre 12 mesi o attivare nuovi contratti con termine fissato già inizialmente oltre 12 mesi, entro – comunque i 24 mesi – in assenza di una specifica contrattazione collettiva.

Infatti, **con riferimento ai soli contratti collettivi per i quali non vi è espressa previsione di causali, quindi, fino al 31/12/2025 potranno continuare ad essere stipulati contratti, rinnovi o proroghe oltre dodici mesi per esigenze individuate dal lavoratore e datore di lavoro.**

Già la circolare n. 9 del 09/10/2023 del Ministero del Lavoro, in riferimento alla prima data del 30 Aprile 2024 sanciva che "Tale data è da intendersi come riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche andare oltre [...]", donde, per estensione, la stessa accezione è da intendersi per la data del 31 Dicembre 2025.

Ad oggi, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 14 c. 3 del D.L. n. 202/2024, l'art. 19 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 è così formulato:

"Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i

4 D.L. 12 luglio 2018, n. 87 esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria

5 decreto-legge n. 73 del 2021

6 Cfr. Circolare n. 9 del 9 ottobre 2023 MLPS

7 pari al 66,4% nel 2023. Fonte MLPS Rapporto Annuale Sulle Comunicazioni Obbligatorie

ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2025, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- b-bis) in sostituzione di altri lavoratori"

Gioverà ricordare, stante la continua proliferazione di controversie originate dal regime delle causali, che l'indicazione dell'esigenza individuata da datore di lavoro e lavoratore, così come la casistica prevista da fonte collettiva, al pari dell'apposizione del termine contrattuale, richiede forma scritta, nonché specificità e veridicità al fine di limitare al minimo l'eventuale contenzioso. Necessita sicuramente particolare attenzione la causale individuata tra parti, considerata l'analogia della previsione della lettera b) del novellato comma 1 art. 19 D.Lgs. 81/2015 con il cosiddetto "causalone", oggetto di un enorme con-

tenzioso giudiziario, di cui all'art. 1 c. 1 del D.Lgs. 368/2001: "è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo". E seppur non presente nella causale del 2001 la sostanziale locuzione introdotta nel 2023 "individuate dalle parti" (quasi a sottintendere un implicito consenso al pari dell'apposizione del termine), è bene per il datore di lavoro, memore di giurisprudenza acclarata⁸, indicare puntualmente le circostanze di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che giustificano il contratto, il rinnovo o la proroga, per tutta la sua durata. Una causale vaga, sommaria o di semplice rimando alla norma potrebbe determinarne la nullità e trasformare il contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi, come previsto al comma 1-bis dello stesso art. 19 D.Lgs. 81/2015.

Utile strumento volto a limitare il contenzioso resta la certificazione del contratto, di cui all'art. 75 D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

8 Cfr. tra le altre: Cassazione n. 208/2015, Cassazione n. 22496/2019, Cassazione civile sez. lavoro n. 6737/2023, Cassazione n. 2894 del 31 gennaio 2023

Legge di bilancio 2025: novità in materia di lavoro dipendente

Il 31 dicembre 2024 è stata pubblicata sulla G.U. n. 305 la Legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025) le cui disposizioni sono in vigore dal 1° gennaio 2025. L'articolo analizza, in sintesi, alcune delle novità fiscali e previdenziali in materia di lavoro dipendente.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Aliquote IRPEF e detrazioni fiscali da lavoro dipendente

La **Legge di Bilancio 2025¹** novella l'**art. 11, c. 1 del TUIR**, rendendo strutturale il regime fiscale derogatorio di determinazione dell'imposta lorda previsto per l'anno di imposta 2024² caratterizzato da una riduzione degli

scaglioni di reddito (da quattro e tre), e l'**art. 13, c. 1, lett. a) del TUIR**, cristallizzando l'aumento della detrazione da lavoro dipendente (da euro 1.880 ad euro 1.955) spettante ai percettori di reddito complessivo inferiore ad euro 15.000. Si riportano di seguito le modifiche entrate in vigore.

A. SCAGLIONI DI REDDITO E PERCENTUALE DI IMPOSIZIONE	
SCAGLIONI DI REDDITO	APPLICATE
Fino a 28.000 euro	23%
Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	35%
Oltre 50.000 euro	43%

B. DETRAZIONI DA LAVORO DIPENDENTE	
REDDITO COMPLESSIVO	DETRAZIONE SPETTANTE
RC ≤ 15.000	euro 1.955
15.000 < RC ≤ 28.000	$1.910 + 1.190 \times \frac{(28.000 - RC)}{13.000}$
28.000 < RC ≤ 50.000	$1.910 \times \frac{(50.000 - RC)}{22.000}$

1 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027."

2 Previsto dal D.Lgs n. 216/2023 attuativo del primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche.

Trattamento integrativo e ulteriori misure di riduzione del cuneo fiscale

Ferma restando la disciplina in merito alle regole di determinazione e all'ambito di applicazione ai fini del riconoscimento del trattamento integrativo introdotto dal D.L. n. 3/2020³, la Legge di Bilancio (art. 1, c. 3) interviene rendendo strutturale il parametro di riferimento ai fini della verifica del presupposto: imposta lorda superiore alle detrazioni per lavoro dipendente spettante, pari ad euro 1.880⁴ (e non pari ad euro 1.955, importo della detrazione spettante per i percettori di reddito complessivo fino ad euro 15.000)⁵.

Per controbilanciare la cessazione dell'esonero parziale dei contributi IVS di cui hanno beneficiato i lavoratori subordinati fino al 31 dicembre 2024⁶ sono poi **introdotte due ulteriori misure con l'obiettivo di ridurre il cuneo fiscale dei soli titolari di reddito da lavoro dipendente.**

La prima consiste nel riconoscimento

di una somma ulteriore (art. 1, cc. 4 e 5) al lavoratore dipendente che abbia un **reddito complessivo annuo⁷ non superiore ad euro 20.000**, che non concorre alla formazione del reddito ed è parametrata in relazione alle diverse fasce di reddito imponibile fiscale:

- **7,1 %** per i redditi da lavoro dipendente entro 8.500 euro
- **5,3 %** per i redditi da lavoro dipendente superiore ad euro 8.500 ma inferiore ad euro 15.000
- **4,8 %** per i redditi da lavoro dipendente superiore ad euro 15.000 ma inferiore ad euro 20.000.

La norma specifica che ai soli fini dell'individuazione della percentuale applicabile, il reddito da lavoro dipendente è rapportato all'intero anno.

La seconda riguarda una ulteriore detrazione dall'imposta lorda (art. 1, c. 6), rapportata al periodo di lavoro, riconosciuta al lavoratore dipendente **con un reddito complessivo superiore ad euro 20.000 ma entro gli euro 40.000** ed è parametrata come di seguito indicato:

REDDITO COMPLESSIVO ANNUO	ULTERIORE DETRAZIONE SPETTANTE
$20.000 \leq RC \leq 32.000$	Euro 1.000
$32.000 \leq RC \leq 40.000$	$1.000 \times \frac{(40.000 - RC)}{8.000}$

3 Convertito con modificazioni dalla L. 2 aprile 2020 n. 21.

4 "[...] detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del citato testo unico delle imposte sui redditi diminuita dell'importo di 75 euro rapportato al periodo di lavoro nell'anno."

5 Tale meccanismo correttivo era stato introdotto per l'anno 2024 dall'art. 1, c. 3 del D.Lgs n. 216/2023. Si veda la Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 2/E del 6 febbraio 2024.

6 Era stato previsto per gli anni 2022 (D.L. n. 115 del 9/8/2022, art. 20, c. 1 - decreto Aiuti-bis), 2023 (L. n. 197/2022, art. 1, c. 281; D.L. n. 48 del 04/05/23, art. 39), 2024 (L. n. 213/2023, art. 1, c. 15).

7 La norma specifica che ai fini della sua determinazione rileva anche la quota esente del reddito agevolato per i lavoratori c.d. impatriati mentre invece è escluso il reddito relativo all'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e quello delle relative pertinenze.

Si tratta di misure che coinvolgono anche il sostituto di imposta, in quanto è tenuto a:

- riconoscere in via automatica la somma aggiuntiva e l'ulteriore detrazione in ciascun periodo paga
- verificare in sede di conguaglio la spettanza delle stesse e provvedere al recupero dell'importo eventualmente non dovuto⁸
- compensare il credito maturato per effetto della compensazione⁹.

Detrazioni per familiari a carico

La Legge di Bilancio interviene sull'art. 12, c. 1 del TUIR, in materia di detrazioni per familiari a carico. In particolare, le modifiche riguardano:

- **Detrazioni per figli a carico (art. 12, c. 1, lett. c) del TUIR: è ridefinito l'ambito di applicazione** in quanto a decorrere dal periodo di imposta 2025, la detrazione per figlio a carico (pari ad euro 950 per ciascun figlio¹⁰) spetta relativamente a ciascun figlio, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati e i figli conviventi del coniuge deceduto, **di età pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 anni**; per i soli figli con disabilità accertata ai sensi dell'art. 3 della L. 5 febbraio 1992, n. 104, la

detrazione spetta anche se di età pari o superiore ad anni 30.

- **Detrazioni per altri familiari a carico (art. 12, c. 1, lett. d) del TUIR:** viene ridotta la platea degli altri familiari fiscalmente a carico che danno diritto alla detrazione in quanto, in luogo alla categoria di familiari conviventi con il contribuente secondo la formulazione normativa precedente¹¹, dal periodo di imposta 2025 la detrazione pari ad euro 750¹² è riconosciuta esclusivamente in relazione a **ciascun ascendente** (genitori, nonni, bisnonni) **che conviva con il contribuente**.

Viene inoltre introdotto¹³ **per i contribuenti che vogliono fruire delle detrazioni per familiari** (figli, coniuge e altri familiari) **a carico residenti all'estero, un ulteriore presupposto:** essere cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea o di uno Stato aderente all'Accordo sullo Spazio economico europeo.

Assegnazione auto ad uso promiscuo

Cambiano anche le regole di determinazione del valore dei *fringe benefit* relativi alla assegnazione al lavoratore dipendente di un veicolo aziendale in uso promiscuo (art. 51, c. 4, lett. a) del

8 Nel caso in cui la somma da recuperare sia superiore a 60 euro, il recupero dello stesso è effettuato in dieci rate di pari ammontare a partire dalla prima retribuzione alla quale si applicano gli effetti del conguaglio.

9 Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs 9 luglio 1997, n. 241.

10 Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs 9 luglio 1997, n. 241.

11 "[...] per ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice civile che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria, esclusi in ogni caso i figli, ancorché per i medesimi non spetti la detrazione ai sensi della lettera c)". Si tratta di genitori l'importo da riparametrare secondo il reddito complessivo posseduto, nonni, bisnonni, nuore, generi, suoceri, fratelli e sorelle del contribuente.

12 Importo spettante per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 80.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 80.000 euro.

13 È aggiunto il comma 2 - bis all'art. 12 del TUIR.

Tuir) sulla base di contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025¹⁴. Viene stabilito (art. 1, c. 48) che, al fine di favorire gli obiettivi di transizione ecologica ed energetica incentivando la diffusione di veicoli a minore impatto ambientale, il valore del *fringe benefit* è quantificato nella misura pari al **50% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale annua di 15.000 chilometri** calcolato sulla base per il **costo chilometrico di esercizio secondo le tabelle ACI**, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente. La **percentuale è ridotta** al:

- **10%** nell'ipotesi di veicoli a trazione esclusivamente elettrica a batteria;
- **20%** per i veicoli elettrici ibridi plug in.

Rimborsi spese relative alle trasferte

La disciplina generale prevista in materia di trattamento fiscale delle indennità e rimborsi spese riconosciute al lavoratore dipendente in occasione delle trasferte, contenuta nell'art. 51, c. 5 del TUIR, si arricchisce di una ulteriore prescrizione (art. 1 cc. 81-83) ai fini della esclusione delle stesse dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente. È statuito che **i rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante auto-**

servizi pubblici non di linea¹⁵ (es. taxi e noleggio con conducente), **riferite a trasferte o missioni, non concorrono a formare il reddito se i relativi pagamenti sono eseguiti con metodi tracciabili** quali versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'art. 23 del D.Lgs 9 luglio 1997, n. 241. L'obbligo di tracciabilità delle stesse viene inoltre richiesto ai fini della deducibilità delle stesse in materia di deducibilità per prestazioni di lavoro¹⁶ e in materia di determinazione del reddito da lavoro autonomo¹⁷.

Trattamento integrativo speciale

Già prevista per gli anni 2023 e 2024¹⁸ al fine di sostenere i livelli occupazionali nel settore turistico, della ricezione e degli stabilimenti termali, è confermata (art. 1, cc. 395-398) per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 30 settembre 2025 l'erogazione di una **somma pari al 15% delle retribuzioni lorde** corrisposte ai lavoratori dipendenti del settore privato, degli esercizi di somministrazione alimenti e bevande (ai sensi dell'art. 5 L. n. 287/1991) e del settore turistico, stabilimenti termali inclusi, in relazione alle prestazioni di lavoro notturno e straordinarie rese nei giorni festivi. Tale corresponsione, che non concorre alla determinazione dell'imponibile

14 Relativamente ai veicoli immatricolati ed assegnati dal 1° luglio 2020 ed entro il 31 dicembre 2024, il valore assegnato continua ad essere determinato in ragione della percorrenza convenzionale annua di 15.000 Km moltiplicata per il costo chilometrico ACI, con applicazione di diverse percentuali variabili a seconda del livello di emissione di anidride carbonica.

15 Di cui all'art. 1 della L. 15 gennaio 1992, n. 21.

16 Aggiunto il comma 3-bis all'art. 95 del TUIR.

17 Aggiunto il comma 6-bis all'art. 54 del TUIR.

18 Già previsto ai sensi dell'art.39-bis D.L.48/2023 per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023, la L. 213/2023, art. 1 cc. 21 - 24, l'aveva riconfermata per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024.

previdenziale e fiscale, **è riconosciuta dal datore di lavoro previa richiesta e presentazione da parte del lavoratore dipendente** di un modello di autocertificazione attestante il possesso di un reddito complessivo anno imposta precedente pari ad euro 40.000. Il trattamento integrativo riconosciuto può essere recuperato mediante compensazione nel modello F24.

Detassazione mance

La Legge di Bilancio 2023 aveva previsto un particolare regime di tassazione delle somme destinate a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, destinate dai clienti ai lavoratori delle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (ai sensi dell'art. 5 L. n. 287/1991) prevedendo l'applicazione di un'aliquota sostitutiva pari al 5 % entro un limite massimo (pari al 25 % del reddito percepito dal dipendente nell'anno per le medesime prestazioni) e a condizione che il reddito da lavoro dipendente percepito dal lavoratore interessato nel periodo di imposta precedente non fosse superiore ad euro 50.000.

La Legge di Bilancio 2025, ferme restando le altre caratteristiche della misura¹⁹, interviene (art. 1, c. 520) aumentando:

- **dal 25% al 30%** il limite massimo entro il quale trova applicazione l'esenzione
- **da 50.000 a 75.000 euro** il limite di reddito di lavoro dipendente percepito nell'anno precedente.

Riduzione dell'imposta sostitutiva applicata ai premi di produttività

Riconfermata per il triennio 2025-2027 (art. 1, c. 385) la riduzione dell'aliquota al 5 %, così come previsto già per gli anni 2023 e 2024²⁰, dei premi di risultato. Si ricorda che, al fine di incentivare la produttività del lavoro, i premi di risultato godono di una **tassazione agevolata²¹**, in luogo al regime ordinario, con l'applicazione di un'aliquota sostitutiva IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, pari al 10 %.

Esenzione fringe benefit

In deroga quanto previsto dall'art. 51, c.3 del TUIR, anche per i periodi di imposta 2025, 2026, 2027, è previsto che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, **entro il limite complessivo di euro 1.000:**

- il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti;
- le somme erogate o rimborsate agli stessi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica, del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa nonché per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Il limite di esenzione è innalzato ad euro 2.000 per lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, adottivi o

19 Si rimanda alla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 26/E del 29 agosto del 2023.

20 L. n. 197/2022 e L. n. 213/2023.

21 Art. 1, c. 182 e ss. L. n. 208 del 30 dicembre 2015; Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

affidati, fiscalmente a carico (ex art. 12, comma 2, TUIR).

Ai fini del godimento dell'estensione della soglia (ulteriore beneficio):

- i lavoratori interessati devono dichiarare al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli;
- I datori di lavoro provvedono all'attuazione della disposizione in esame previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Rimborso canoni di locazione ai neoassunti

Di portata innovativa è invece la misura (art. 1, cc. 386-388) che introduce **l'esenzione dalla formazione del reddito ai fini fiscali per l'importo annuo gli euro 5.000 entro i primi due anni dall'assunzione**, delle somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei **canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025**.

Il beneficio è riconosciuto a condizione che il lavoratore:

- **sia titolare di reddito di lavoro dipendente non superiore a 35.000 euro** nell'anno precedente la data di assunzione
- **abbia trasferito la residenza nel comune di lavoro**, qualora questo sia situato a più di 100 km di distanza dal comune di precedente residenza
- **rilasci al datore di lavoro apposita dichiarazione** (art. 46 D.P.R. n. 445/2000), nella quale attesta il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione.

La norma specifica, altresì, che le somme erogate o rimborsate rilevano ai fini della determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) e si computano ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali. Inoltre, l'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore non rileva ai fini contributivi.

Proroga maxi-deduzione del costo del lavoro

Viene prorogata per il triennio 2025-2027 (art. 1, cc. 399-400) la maggiorazione del costo ammessa in deduzione in presenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato. Si ricorda che il beneficio è riconosciuto ai titolari di reddito di impresa e agli esercenti arti e professioni che abbiano esercitato l'attività per tutto il periodo d'imposta 2024 e consiste **in una maggiorazione del costo del personale ammesso in deduzione, pari al:**

- **20 %** del costo riferibile all'incremento occupazionale, in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (**deduzione pari al 120 %**)
- **30 %** del costo riferibile all'incremento occupazionale, in relazione a nuove assunzioni a tempo indeterminato rientranti nelle categorie di lavoratori **meritevoli di maggior tutela** di cui all'All. I del D.Lgs n. 216/2023 (**deduzione pari al 130 %**).

Misure in materia di congedi parentali

Subisce ancora modifiche l'art. 34 del TU in materia di tutela e sostegno del-

la maternità e della paternità (D.Lgs. n. 151/2001) prevedendo (art. 1, cc. 217-218) un **aumento dell'indennità di congedo parentale pari all'80 % della retribuzione per un ulteriore mese**, relativamente al congedo parentale fruito in alternativa tra i genitori entro il sesto anno di vita del bambino (ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia). Pertanto, i genitori che avranno concluso il congedo di maternità e paternità obbligatori a data successiva il 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024, potranno beneficiare del congedo indennizzato **all'80 % per un periodo di tre mesi**.

Parziale decontribuzione per le lavoratrici madri

È riconosciuto alle madri lavoratrici dipendenti (esclusi i rapporti di lavoro domestico) **e alle lavoratrici autonome** percettrici di almeno uno tra i redditi di lavoro autonomo, di impresa in contabilità ordinaria, redditi di impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfetario, relativamente all'anno 2025, **un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali per IVS**. Tale beneficio, le cui modalità attuative devono essere disciplinate dal Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze dell'Economia e delle Finanze entro 30 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio, prevede quali presupposti:

- essere madre di due o più figli;
- per gli anni 2025 e 2026 l'esonero spetta fino al mese di compimento

del decimo anno di età del figlio più piccolo; dal 2027, spetta se madri di tre o più figli, fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo;

- per le lavoratrici dipendenti, la retribuzione o reddito imponibile previdenziale deve essere inferiore ad euro 40.000 su base annua;
- per le lavoratrici autonome, l'esonero è parametrato al valore del livello minimo di reddito ex art. 1, c. 3 della L. n. 233/1990.

La norma specifica, altresì, che resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e che tale beneficio non si applica per gli anni 2025 e 2026 in favore delle lavoratrici che risultano invece essere beneficiarie dell'esonero previsto dalla L. n. 213/2023.

Decontribuzione Sud ed esonero contributivo per le aziende del Mezzogiorno

Facendo seguito a quanto stabilito dalla Commissione Europea²², viene prevista **l'applicazione dell'agevolazione cd. Decontribuzione Sud fino al 31 dicembre 2024 relativamente ai soli rapporti di lavoro stipulati entro il 30 giugno 2024**. La Legge di Bilancio introduce, però, **un nuovo esonero contributivo** (art. 1, cc. 406-422), esclusi i premi e i contributi INAIL, in favore dei datori di lavoro privati (esclusi quelli del settore agricolo e dei rapporti di lavoro domestico) che stipulano rapporti di lavoro a tempo indeterminato in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

22 Decisione C(2024) 4512 final del 25 giugno 2024.

In merito ai **soggetti beneficiari e ai presupposti richiesti**, occorre distinguere tra:

dente a quello di fruizione. Si riporta di seguito una tabella di sintesi esplicativa.

ANNO	MISURA ESONERO	IMPORTO MASSIMO	PRESUPPOSTO SOGGETTIVO
2025	25%	145 euro/mese*12 mensilità	Ciascun lavoratore a tempo indeterminato al 31.12.2024
2026	20%	125 euro/mese*12 mensilità	Ciascun lavoratore a tempo indeterminato al 31.12.2025
2027	20%	125 euro/mese*12 mensilità	Ciascun lavoratore a tempo indeterminato al 31.12.2026
2028	20%	105 euro/mese*12 mensilità	Ciascun lavoratore a tempo indeterminato al 31.12.2027
2029	15%	75 euro/mese*12 mensilità	Ciascun lavoratore a tempo indeterminato al 31.12.2028

- **microimprese e piccole e medie imprese**²³, per cui è richiesto il rispetto dei limiti *de minimis* previsti dal regolamento UE n. 2831/2023;
- **imprese non rientranti nella nozione di “microimprese e di piccole e medie imprese”** per cui il beneficio è condizionato ad un incremento occupazionale netto dei lavoratori a tempo indeterminato occupati al 31 dicembre di ogni anno rispetto all'anno precedente ed è comunque subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea.

L'esonero riconosciuto è modulato per gli anni dal 2025 al 2029 secondo una **misura percentuale** e un **importo massimo** (su base mensile per dodici mensilità) **decrescenti** nell'arco temporale previsto **e spettante in relazione ai lavoratori assunti a tempo indeterminato nell'anno prece-**

L'esonero non si applica ai rapporti di apprendistato, ai rapporti di lavoro domestico e ai datori di lavoro del settore agricolo. Sono inoltre esclusi dal beneficio gli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici, gli enti trasformati in società di capitali ancorché a capitale interamente pubblico, alle ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, alle aziende speciali costituite anche in consorzio, di cui al D.Lgs. n. 267/2000, ai consorzi di bonifica e ai consorzi industriali e agli enti morali ed ecclesiastici. La legge specifica, inoltre, i casi di non cumulabilità dell'esonero e il possesso degli ulteriori requisiti che deve possedere il beneficiario, riferendosi alla normativa generale in materia di incentivi.

²³ Come precisato dall'art. 1, c. 407: “Rientrano nella nozione di microimpresa e di piccola e media impresa i datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti [...]”.

Direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro mediante piattaforme digitali: le nuove norme di maggior tutela (anche per *i riders*)

La Direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Unione europea detta nuove regole dirette a potenziare le tutele dei lavoratori delle piattaforme digitali, tra cui i *riders*, dedicando una peculiare attenzione anche alla protezione dei dati personali di chiunque svolga un lavoro mediante piattaforme digitali. La Direttiva affronta molte questioni e si preannuncia di grande impatto sugli ordinamenti degli Stati dell'UE, tra cui quello italiano che, già nel 2019, ha disciplinato le condizioni di lavoro dei ciclofattorini.

 **Giuseppe Gentile**

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

1. Quadro definitorio e obiettivi del legislatore comunitario

La Direttiva definisce la **“piattaforma di lavoro digitale”** come una persona fisica o giuridica che fornisce un servizio, almeno in parte, a distanza tramite strumenti elettronici, su richiesta di un destinatario, e che compori l'organizzazione del lavoro svolto da individui a titolo oneroso, servendosi di sistemi di monitoraggio e/o decisionali automatizzati.

All'interno di questo contesto, distingue poi tra: **“lavoratore delle piattaforme digitali”** (chi svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e che

ha, o si ritiene che abbia, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza comunitaria); e **“persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali”** (chi svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale o dalla qualificazione di tale rapporto da parte dei soggetti interessati).

Prima ancora di dettare la disciplina comune, però, la Direttiva si preoccupa di sottolineare le criticità nell'uso

di tecnologie basate su algoritmi, specie se i **sistemi decisionali e di monitoraggio delle attività di lavoro risultano interamente automatizzati**: se non regolamentati, tali sistemi possono accrescere gli **squilibri** di potere e comportare rischi per le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, la parità di trattamento e per il diritto alla riservatezza.

Tali evidenze trovano, così, corpo nella necessità di perseguire obiettivi "congiunti" di **riduzione dell'opacità dei processi decisionali**, di **tutela nelle condizioni di lavoro** e di **protezione dei dati personali** del lavoro reso mediante piattaforme digitali, attraverso la messa in campo di una serie di misure volte a: determinare la **corretta situazione occupazionale e qualificazione giuridica** dei rapporti di lavoro mediante piattaforma digitale; promuovere la trasparenza, l'equità, la supervisione umana, la sicurezza e la **responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro**.

1.1. La corretta situazione occupazionale e la presunzione legale di lavoro subordinato

Rispetto a questo primo gruppo di misure, il legislatore comunitario ha ben presente il contenzioso giurisdizionale sviluppatosi in diversi Stati dell'Unione, per lo più incentrato sulla **corretta classificazione della situazione occupazionale del lavoro mediante piattaforme digitali reso nel settore del *food delivery***: alla tendenza delle piattaforme di inquadrare i ciclofattorini come «contraenti indipendenti», le corti giurisdizionali hanno sovente accertato che queste **esercitano poteri di**

direzione e controllo, riconducibili alla figura del datore di lavoro.

E così, al fine di contrastare il fenomeno del **lavoro autonomo fittizio** nelle piattaforme, la Direttiva (UE) 2024/2831 invita gli Stati membri a predisporre adeguate procedure di prevenzione, anche ricorrendo ad una **presunzione legale**: il rapporto contrattuale con una piattaforma di lavoro digitale si qualifica come "**rapporto di lavoro**" qualora si riscontrino fatti che indicano **direzione e controllo**, conformemente al diritto nazionale e alla giurisprudenza della Corte di giustizia (artt. 4-6).

Gli Stati membri saranno tenuti a **disciplinare per legge una presunzione legale efficace di rapporto di lavoro**, che possa tradursi in una facilitazione probatoria per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali; per cui, ove la piattaforma intenda confutare la presunzione legale, sarà tenuta a dimostrare che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto nazionale.

1.2. Trasparenza e responsabilità dell'algoritmo nella gestione dei dati personali e nei sistemi automatizzati di gestione dei lavoratori

La parte più imponente della Direttiva è, però, dedicata alla disciplina dei **sistemi automatizzati di decisione e di monitoraggio delle attività**.

Si tratta, a ben vedere, di questioni molto complesse che si intrecciano con temi già affrontati di recente dal legislatore comunitario: si pensi al Regolamento (UE) 2024/1689 sull'intelli-

genza artificiale, o anche alla Direttiva (UE) 2019/1152 attuata dal legislatore italiano con il c.d. "Decreto trasparenza" (D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 104).

Gli artt. 7-24 dettano particolari regole di garanzia nella **gestione algoritmica**: le piattaforme sono tenute a fornire **trasparenza** sul funzionamento degli algoritmi utilizzati per **l'assegnazione dei compiti**, per la determinazione dei prezzi e per la valutazione delle prestazioni; garantendo la **supervisione umana nelle decisioni automatizzate**, specie in caso di sospensione o chiusura dell'account di un lavoratore.

Garanzie specifiche riguardano anche la **protezione dei dati personali e dei dati biometrici**, con la statuizione del divieto in capo alle piattaforme di raccogliarli e trattarli mediante sistemi di monitoraggio automatizzati. I **dati personali** sono quelli relativi allo stato emotivo o psicologico, alle conversazioni private, all'esercizio di diritti e libertà fondamentali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme. I **dati biometrici**, invece, quelli derivanti da un trattamento tecnico specifico relativo a elementi fisici, fisiologici o comportamentali di una persona fisica (quali le espressioni facciali, la voce) che possono eventualmente consentire o confermare l'identificazione di una persona fisica. Vengono, poi, previste misure a sostegno dei **diritti di informazione e consultazione**: i lavoratori delle piattaforme hanno diritto ad essere informati in merito ai cambiamenti nell'uso dei sistemi automatizzati, e, a tal fine, le piattaforme sono tenute a consultare i rappresentanti dei lavoratori prima di introdurre modifiche significative nei

sistemi di monitoraggio o decisionali. Spazio, infine, è dedicato alla necessità di adeguamento della normativa in materia di **sicurezza e salute**, tenendo conto in sede di valutazione dei rischi dei potenziali rischi di infortunio professionale derivanti dai sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati.

2. L'impatto sull'ordinamento italiano: l'armonizzazione con il d.lgs. n. 81/2015 (artt. 2, 47-bis a 47-octies)

La Direttiva (UE) 2024/2831 realizza un **cambio di marcia importante** nel tortuoso cammino verso una condizione di maggiore protezione del lavoro tramite piattaforme digitali, ponendo le basi per una **regolamentazione uniforme** in tutta l'Unione Europea.

Gli Stati membri saranno chiamati a dare attuazione alle disposizioni comunitarie entro dicembre 2026, e l'attività di implementazione e di armonizzazione non si presenta affatto facile.

Sul tema (più complesso) relativo alla costruzione di una disciplina in materia di **gestione algoritmica dei sistemi automatizzati**, gli obiettivi di trasparenza e di equità imporranno uno sforzo notevole da parte del legislatore italiano: l'attesa è per un corpus normativo imponente, dovendosi procedere ad un rinnovamento radicale del quadro vigente. Si intravedono anche possibili ricadute in chiave ispettiva, con la necessità di aggiornare i poteri dispositivi e gli strumenti di accertamento e vigilanza degli enti ispettivi (INL, INPS e INAIL su tutti).

Sull'altro tema relativo alla **corretta classificazione dei lavoratori** impegnati nelle piattaforme digitali, va

sottolineato come la disciplina italiana abbia in parte anticipato alcune questioni affrontate nella Direttiva, per cui sarà necessario un adeguamento dell'impianto normativo, senza significativi stravolgimenti.

È risaputo, infatti, che le **“collaborazioni organizzate dal committente”** (c.d. **etero-organizzate**) disciplinate dall'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 (così come modificato dal d.l. n. 101/2019) — secondo cui **“A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente” — “(...) si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”**.

Dunque, ai lavoratori le cui modalità di esecuzione della prestazione lavorativa siano **“organizzate dal committente (...) mediante piattaforme anche digitali”**, l'ordinamento italiano riconosce già *de facto* la **disciplina tipica del lavoro subordinato**.

Pertanto, ove tali soggetti, per le concrete modalità operative, lavorino in via continuativa e con attività prevalentemente personale, secondo modalità esecutive definite dal committente attraverso la piattaforma: sarà

applicabile la previsione di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, e dunque invocabile la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, salvo che esistano accordi collettivi nazionali che prevedano una disciplina specifica (cfr. anche Circ. Min. lav. 19 novembre 2020, n. 17); non necessita, dunque, una **riqualificazione giuridica** del rapporto in chiave di subordinazione (quest'ultima sussistente ove si accerti, invece, la c.d. etero-direzione).

Per le attività rese dai **riders**, invece, è noto che ove tali presupposti non si rinverano, il legislatore italiano — pur qualificando questi ultimi quali **“lavoratori autonomi** che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore (...), attraverso piattaforme anche digitali” — vi ha dedicato un complesso impianto normativo (gli artt. **47-bis a 47-octies, d.lgs. n. 81/2015**), che detta **tutele specifiche** su: forma del contratto di lavoro, obblighi informazione, copertura assicurativa INAIL, protezione dei dati personali, divieto di discriminazione, e, soprattutto, compenso minimo del lavoro prestato.

Si tratterà, dunque, di comprendere come vorrà intervenire il legislatore italiano, in attuazione del disposto comunitario, disponendo già di una normativa di sistema alquanto affidabile.

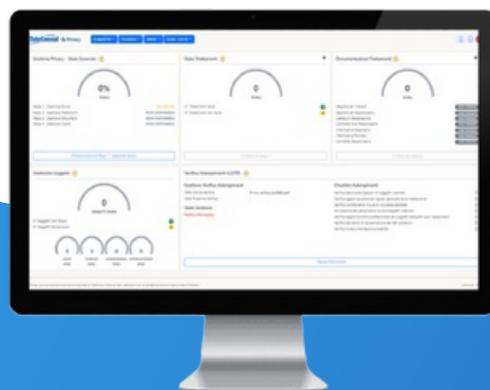
Privacy

La soluzione TeleConsul per la gestione degli adempimenti Privacy all'interno degli studi professionali.



Privacy è il software online realizzato per aiutare gli studi professionali a gestire, in modo semplice e intuitivo, gli **adempimenti previsti dal Regolamento Europeo in materia di Trattamento dei Dati Personali (G.D.P.R.)**.

Privacy è realizzato in collaborazione con il dott. **Massimiliano De Bonis**.



CARATTERISTICHE:

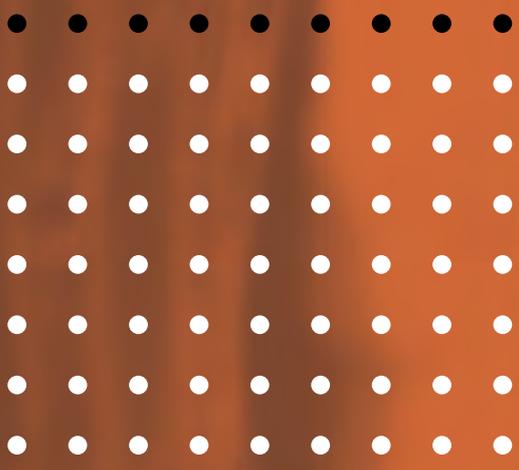
Semplifica l'applicazione degli adempimenti previsti dal Regolamento Europeo G.D.P.R. per la gestione dei dati personali dei vari soggetti (dipendenti, fornitori, consulenti, clienti) acquisiti dal Professionista del Lavoro nell'attività di studio.

Guida il Professionista, passo dopo passo, nelle azioni da intraprendere, in base alle reali esigenze di studio.

Segnala costantemente lo stato di validità delle informazioni in archivio e informa quando è necessario effettuare l'audit di verifica e produrre nuovamente i documenti di riferimento.

Dispone di un set di note informative che chiariscono gli aspetti più complessi della normativa.

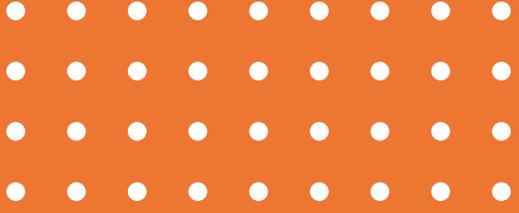
[Scopri la soluzione](#)



FISCO E TRIBUTI



n. 1 - GENNAIO 2025



CDLNA
LAVORO PREVIDENZA FISCO
RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

La revisione del regime impositivo dei redditi Irpef e Ires: l'avvicinamento tra poste contabili e relativi valori fiscali

Il Decreto legislativo 13 dicembre 2024, n. 192, recante norme per la "Revisione del regime impositivo dei redditi (Irpef-Ires)*, quattordicesimo decreto attuativo della delega fiscale, introduce numerose novità in materia di redditi di lavoro autonomo e di impresa, con l'obiettivo di costruire un fisco più moderno ed efficiente. L'articolo analizza il decreto con particolare riguardo al Titolo II, nella parte dedicata all'avvicinamento dei valori contabili** ai valori fiscali ed alla eliminazione del cd. "doppio binario".

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

L'art. 9, comma 1, lett. c), della legge 9 agosto 2023, n. 111 (delega fiscale) annunciava di semplificare e razionalizzare i criteri di determinazione del reddito d'impresa (anche) attraverso il rafforzamento del processo di avvicinamento dei valori fiscali a quelli civilistici, prevedendo la possibilità di limitare le variazioni in aumento e in diminuzione da apportare alle risultanze del conto economico. In tale direzione, il decreto in commento attua alcune modifiche alle disposizioni del

TUIR, con ciò conseguendo: una parziale semplificazione delle regole di determinazione del reddito di impresa¹; una significativa razionalizzazione delle modalità di accesso e di applicazione dei regimi di riallineamento², emerse sia in sede di cambiamento di regimi contabili e sia in sede di operazioni straordinarie; la possibilità di affrancamento straordinario delle riserve³; la revisione del regime di riporto delle perdite nell'ambito delle operazioni straordinarie⁴; modifiche alla di-

* G.U. n.294 del 16.12.2024, entrata in vigore del provvedimento 31.12.2024.

** Titolo II – Disposizioni in materia di redditi di impresa – Capo I – Avvicinamento dei valori fiscali ai valori contabili – artt. da 8 a 14.

1 Risponde a questa esigenza l'intero contenuto dell'art. 9 del D.Lgs. n.192/2024.

2 Cfr. artt. da 10 a 13.

3 Cfr. art. 14.

4 Cfr. artt. 15 e 16.

sciplina della liquidazione e al regime delle società di comodo⁵.

Riduzione del doppio binario tra valori contabili e fiscali

L'art. 9, comma 1, lett. a) del D.lgs. in commento reca importanti modifiche in ordine alla riduzione delle possibili variazioni (temporanee) in aumento e diminuzione del reddito legate alla **contabilizzazione di contributi in conto capitale**, erogati da soggetti pubblici, disciplinati dall'art. 88, comma 3, lett. b), TUIR⁶. Con la modifica apportata si cancella la facoltà di frazionare fino a cinque esercizi la tassazione dei contributi in questione che, dall'esercizio 2024, dovranno concorrere a formare il reddito interamente nel periodo di imposta in cui sono percepiti, con ciò determinando, a favore dell'erario, il recupero di gettito anticipando la tassazione di componenti positivi di reddito.

L'art. 9, comma 1, lett. b) e c) intervengono, rispettivamente, in materia di **opere e servizi di durata infrannuale e ultrannuale su commessa**, con modifiche all'art. 92, comma 6 e all'art. 93, comma 6 del TUIR con il risultato di appianare le differenze che si creavano tra valori iscritti in contabilità e determinazione del reddito. In parti-

colare, atteso che i metodi di contabilizzazione si rifanno ai due criteri OIC n. 23⁷, ambedue utilizzabili dal punto di vista civilistico, dal punto di vista fiscale, l'art. 93 del TUIR (per le Opere forniture e servizi di durata ultrannuale) prevedeva solo l'utilizzo del criterio della percentuale di completamento, *ex adverso*, l'art. 92 del TUIR (per le Opere forniture e servizi di durata infrannuale) prevedeva solo l'utilizzo del criterio della commessa completata. Con ciò determinando, per l'impresa che avesse scelto un metodo diverso da quello fiscale, la necessità di gestire un doppio binario con relative variazioni in aumento e diminuzione in dichiarazione dei redditi.

Orbene, con l'intervento normativo in commento, si stabilisce, a partire dall'esercizio 2024, di far coincidere la valutazione fiscale delle commesse pluriennali e infrannuali a quanto risultante dalla applicazione delle regole contabili adottate, eliminando la necessità di gestire complicate differenze in sede di compilazione dei modelli redditi.

L'art. 9, comma 1, lett. d) abroga il comma 3 dell'art. 110 del T.U.I.R. in ordine alla **valutazione secondo il cambio alla data di chiusura dell'esercizio dei crediti e debiti in valuta**. Il particolare

5 Cfr. art. 18 e 20.

6 Costituiscono sopravvenienze attive i contributi in conto capitale spettanti a norma di legge, diversi da quelli concessi in conto impianti per l'acquisto di beni ammortizzabili. Sono tali, quelli erogati per incrementare il patrimonio del beneficiario senza essere correlati ad uno specifico investimento. La tassazione di questi componenti reddituali avviene per intero nell'esercizio di incasso oppure per quote costanti nell'esercizio stesso e nei successivi, ma non oltre il quarto.

7 **Criterio della commessa completata** — par. 41 OIC 23. Al termine dell'esercizio tutti i costi sostenuti per la commessa vengono portati a rimanenza non contabilizzando il ricavo maturato.

Criterio della percentuale di completamento — par. 40 OIC 23. Si riconoscono di anno in anno i ricavi e i margini di guadagno della commessa in proporzione al grado di avanzamento dei lavori (SAL), sulla base dei corrispettivi contrattuali maturati con ragionevole certezza.

meccanismo finora previsto⁸, stabiliva che gli utili o le perdite su cambi derivanti dalla valorizzazione delle attività e delle passività in valuta al cambio di fine esercizio non assumono rilevanza fiscale, con la conseguente necessità di adottare un sistema di variazioni in aumento e in diminuzione nella dichiarazione dei redditi fino all'effettivo incasso o pagamento dei crediti e dei debiti.

Con l'attuazione della delega fiscale, pertanto, già dall'esercizio 2024 le imprese, per il calcolo del reddito, non dovranno più effettuare alcuna variazione in relazione a utili o perdite su cambi iscritti a conto economico quale conseguenza della conversione al tasso di cambio di fine esercizio. Non sarà più necessario stanziare la fiscalità differita sui valori attivi o passivi ed inoltre, saranno fiscalmente rilevanti anche tutte le variazioni effettuate fino al 31.12.2023, con la conseguenza dell'automatico assorbimento di imposte anticipate o differite su poste monetarie in valuta presenti in bilancio al

31.12.2023. Permane la necessità di accantonare in apposita riserva l'utile netto sulle differenze di cambio.

Gli articoli da 10 a 13 dello stesso decreto intendono apportare una significativa razionalizzazione e semplificazione delle modalità di accesso e di applicazione dei **regimi di riallineamento**⁹, anche attraverso la omogeneizzazione dei regimi precedenti e l'accorpamento di disposizioni sin qui collocate in differenti provvedimenti normativi. Si è inteso, altresì, colmare i vuoti legislativi esistenti e contrastare fenomeni di arbitraggio¹⁰.

Obiettivo del decreto è quello di assemblare e coordinare in un regime unico di riallineamento le ipotesi di transizione tra regimi diversi, prevedendo, alla data di transizione, l'applicazione per le operazioni in essere di un sistema unitario di neutralità fiscale.

L'art.14 del D.Lgs. n.192/2024 introduce altresì, a favore di tutti i soggetti che abbiano in bilancio riserve in sospensione di imposta¹¹ — sui valori, presenti in bilancio al 31.12.2023, per

8 L'art. 2426, n. 8-bis), c.c. stabilisce che le attività e passività monetarie in valuta sono iscritte al cambio a pronti alla data di chiusura dell'esercizio; i conseguenti utili o perdite su cambi devono essere imputati al conto economico (voce C-17bis) e l'eventuale utile netto è accantonato in apposita riserva non distribuibile fino al realizzo.

9 I regimi di riallineamento opzionali hanno l'obiettivo di favorire la semplificazione per la determinazione delle basi imponibili e consentono di eliminare divergenze quantitative (maggior valori di attività a bilancio) e qualitative (applicazione di differenti regole contabili).

10 Più nel particolare, l'art. 10 elenca le fattispecie in cui possono emergere divergenze tra valori contabili e fiscali, riconducendole ai casi di:

- a) prima applicazione dei principi contabili internazionali (IAS/IFRS);
- b) variazioni dei principi contabili internazionali (IAS/IFRS) già adottati;
- c) passaggio dai principi contabili internazionali (IAS/IFRS) alla normativa nazionale;
- d) variazione dei principi contabili nazionali;
- e) cambiamento degli obblighi informativi di bilancio conseguenti a modifiche delle dimensioni dell'impresa;
- f) applicazione per le micro-imprese di cui all'articolo 2435-ter del codice civile della disciplina di cui all'articolo 83, comma 1, terzo periodo, del TUIR, di cui al DPR n. 917/86;
- g) operazioni straordinarie fiscalmente neutrali effettuate tra soggetti che adottano principi contabili differenti e tra soggetti che hanno obblighi informativi di bilancio differenti.

11 Si tratta dei saldi attivi da rivalutazione e delle riserve e fondi in sospensione di imposta. Sono esclusi i saldi attivi derivanti dalla rivalutazione dei beni di impresa effettuata con effetti esclusivamente civilistici in quanto non in sospensione di imposta, cfr. D.L. n.104 del 14.08.2024, art. 110.

la parte che residua al 31.12.2024 — la possibilità di un **affrancamento straordinario** con il versamento di una imposta sostitutiva delle imposte sui redditi e dell'imposta regionale sulle attività produttive, pari al 10%, da liquidarsi, anche in quattro rate annuali di pari importo, nella dichiarazione relativa al periodo di imposta in corso al 31.12.2024.

La misura consentirà di “liberare” il patrimonio netto delle imprese, al costo di una tassazione agevolata in vista di future distribuzioni di dividendi. L'affrancamento potrà essere effettuato in tutto o in parte, con ciò determinando anche ampia facoltà di opzione, sia per l'entità che per la scelta tra le possibili riserve detenute in bilancio.

Legge di Bilancio 2025 – Prima analisi delle novità fiscali

La Legge di Bilancio 2025 (Legge 207 del 30 dicembre 2024, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.305 del 31 dicembre 2024) introduce diverse novità fiscali. Nel presente articolo ne analizzeremo alcune.

 **Luigi Carbonelli**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (di seguito Legge di Bilancio) introduce diverse disposizioni fiscali, che impattano sul calcolo delle imposte nonché sulla misura di alcune detrazioni. Le modifiche più interessanti sono naturalmente quelle relative al TUIR (DPR 917/1986), ma vi sono anche modifiche al regime contabile forfettario, alle condizioni di deducibilità di alcune spese, nonché diverse misure in materia di agevolazioni alle imprese.

Nuovi scaglioni di reddito ai fini Irpef

Le classi di reddito e le conseguenti aliquote per la determinazione dell'imposta lorda sui redditi delle persone fisiche sono confermate a regime in 3 scaglioni, e precisamente:

- Per i redditi fino a € 28.000 si applicherà l'aliquota del 23%
- Per i redditi superiori a € 28.000 ma non a € 50.000 si applicherà l'aliquota del 35%

- Per i redditi superiori ad € 50.000 si applicherà l'aliquota del 43%

Limite importo detrazioni in funzione del reddito e dei figli a carico

In materia di detrazioni viene aggiunto l'art. 16-ter al TUIR, che prevede, nell'armonizzare il principio costituzionale di proporzionalità dell'imposta, un limite massimo complessivo su cui calcolare le detrazioni d'imposta variabile in funzione del reddito complessivo posseduto dal contribuente, al raggiungimento del quale gli oneri e le spese sostenuti non daranno diritto alla detrazione.

Questo sistema prevede un limite di € 14.000 di importi su cui calcolare le detrazioni nel caso in cui il reddito complessivo del contribuente sia superiore ad € 75.000 ma non ad € 100.000, oppure di € 8.000 nel caso in cui il reddito complessivo del contribuente sia superiore ad € 100.000.

A tali importi base andranno applicati dei coefficienti di riduzione come da tabella che segue:

miliari la detrazione è riconosciuta per ciascun ascendente che conviva con il contribuente.

COEFFICIENTE	CONDIZIONE NUCLEO FAMILIARE	IMPORTO MASSIMO ONERI DETRAIBILI	
		REDDITO COMPL. SUP. AD € 75.000 MA NON A € 100.000	REDDITO COMPL. SUP. AD € 100.000
0,50	Nessun figlio per cui spettano le detrazioni di cui all'art. 12 c. 2 TUIR	€ 7.000	€ 4.000
0,75	Un figlio per cui spettano le detrazioni di cui all'art. 12 c. 2 TUIR	€ 10.500	€ 6.000
0,85.	Due figli per cui spettano le detrazioni di cui all'art. 12 c. 2 TUIR	€ 11.900	€ 6.800
1,00	Più di due figli per cui spettano le detrazioni di cui all'art. 12 c. 2 TUIR, oppure un figlio disabile di cui alle legge 104/92 e per cui spettano le detrazioni di cui all'art. 12 c. 2 TUIR	€ 14.000	€ 8.000

Nel limite massimo di oneri e spese detraibili non vengono comprese le spese sanitarie (art. 15 c.1 Lett. c) TUIR), le somme investite nelle *start up* innovative, gli oneri derivanti da contratti di mutuo o assicurazione stipulati fino al 31.12.2024, mentre per le spese di cui all'art.16-bis TUIR (es. ristrutturazioni) l'importo da considerare è quello riferito alla quota di ogni annualità. Non rientrano a tal proposito nel computo le quote degli oneri sostenuti fino al 31 dicembre 2024.

Il reddito complessivo è assunto al netto del reddito dell'abitazione principale e delle relative pertinenze.

Detrazioni per familiari a carico (ove ricorrano i presupposti reddituali)

Le detrazioni per figli a carico possono essere fatte valere se l'età del figlio è compresa tra 21 e 30 anni e viene estesa anche ai figli conviventi del coniuge deceduto, mentre per gli altri fa-

Regime forfettario

Le condizioni di accesso e di permanenza nel regime forfettario, per l'anno 2025, vengono modificate nella parte riguardante il limite di reddito da lavoro dipendente ed assimilati conseguito nell'anno precedente, che viene fissato ad € 35.000. Ciò significa che il regime potrà essere applicato da coloro che nel 2024 non avranno superato tale limite.

Spese per la frequenza di scuole dell'infanzia del primo ciclo di istruzione e della scuola secondaria di secondo grado

Il limite di detraibilità di tali spese viene innalzato da € 800 ad € 1.000

Detrazioni art. 16-bis

Cambiano le percentuali di detraibilità delle spese di ristrutturazione e recupero edilizio, che vengono parametrize anche all'utilizzo dell'unità immobiliare. In particolare la percentuale di de-

traibilità di tali spese, fermo restando il limite di € 96.000 e l'obbligo di ripartirla in quote costanti, ad esclusione delle spese per gli interventi di sostituzione degli impianti di climatizzazione invernale con caldaie uniche alimentate a combustibili fossili, sarà determinata come da tabella seguente:

degli utili conseguiti nel 2024 (o nell'esercizio in corso al 31 dicembre 2024)

- Realizzeranno investimenti pari almeno al 30% degli utili come sopra indicati in beni strumentali nuovi tecnologicamente avanzati, cioè ricompresi nelle tabelle A e B alle-

ANNO	IMMOBILE ADIBITO AD ABITAZIONE PRINCIPALE	ALTRI IMMOBILI
2025	50%	36%
2026 e 2027	36%	30%

Deducibilità spese di vitto, alloggio e trasporto

A partire dal periodo d'imposta 2025, in tema di deducibilità delle spese dal reddito di lavoro autonomo, viene introdotto il generale obbligo di effettuare i pagamenti con modalità tracciabili per tutte le spese di prestazioni alberghiere, vitto, alloggio e trasporto (inclusi taxi e NCC). Tale disposizione viene estesa anche alla deducibilità dei costi rimborsati a titolari di reddito di lavoro dipendente o autonomo da parte di soggetti titolari di reddito d'impresa. Tale condizione rileva anche ai fini della determinazione del valore della produzione ai fini IRAP.

IRES Premiale

Per l'anno d'imposta 2025 le società di cui all'art.73 comma 1 lett. a), b) e d) del TUIR (intendiamo esemplificando soprattutto srl e spa) potranno applicare alla base imponibile IRES l'aliquota agevolata del 20%, in luogo dell'aliquota ordinaria al 24%, se contemporaneamente:

- Accantoneranno ad apposita riserva una quota pari almeno all'80%

gate alla legge 232/2016 (industria 4.0), oppure nell'art.38 D.L. 19/2024 (transizione 5.0). Tali investimenti non dovranno inoltre essere inferiori ad € 20.000 e contemporaneamente al 24% degli utili dell'esercizio in corso al 31 dicembre 2023. Gli investimenti dovranno essere realizzati, anche mediante contratti di locazione finanziaria, entro il termine per la presentazione delle dichiarazioni reddituali relative al 2025.

Attenzione però alle ulteriori condizioni elencate nei commi 437 e seguenti: l'agevolazione compete se nel corso del 2025 si verifichi un incremento occupazionale di almeno l'1% dei lavoratori a tempo indeterminato rispetto al 2024 (le regole per il calcolo sono desunte dall'art.4 D.Lgs. 216/2023 - calcolo per la maxideduzione del costo del lavoro), e sempreché il numero delle unità lavorative non sia inferiore alla media dell'ultimo triennio. Non dovrà inoltre verificarsi il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni se non nei casi di situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa

o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali.

Si decadrà dall'agevolazione nel caso in cui gli utili accantonati siano distribuiti nei due anni successivi all'esercizio in corso al 31 dicembre 2024 o nel caso in cui i beni acquisiti siano successivamente dismessi, ceduti o destinati ad unità produttive all'estero nei successivi cinque anni dall'investimento.

Reverse charge: nuove ipotesi

Viene modificata la lettera a-quinquies del comma 6 dell'art.17 del DPR 633/1972 che prevede ora il meccanismo del reverse charge anche alle *prestazioni di servizi effettuate tramite contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali caratterizzati da un prevalente utilizzo di manodopera e beni strumentali di proprietà del committente, rese nei confronti di imprese che svolgono attività di trasporto e movimentazione merci e servizi di logistica.*

Criptoattività

La Legge di Bilancio elimina il limite di esenzione di € 2.000 sulle plusvalenze da cessione e rimborso delle cryptoattività e contemporaneamente rivede le aliquote di tassazione sulle stesse plusvalenze, prevedendo un'aliquota fissa del 26% per il 2025

e del 33% per il 2026. È prevista per i contribuenti la possibilità di rivalutare il valore iniziale di acquisizione delle cryptoattività adeguandolo al valore al 1° gennaio 2025, versando però un'imposta sostitutiva pari al 18%. Tale imposta dovrà essere versata entro il 30 novembre 2025, con facoltà di rateizzazione in tre rate.

Credito ZES

Il credito d'imposta per gli investimenti nelle ZES è prorogato per tutto il 2025, e ne viene prevista una nuova timeline:

- dal 31 marzo 2025 al 30 maggio 2025 andrà effettuata la comunicazione delle spese sostenute dal 16 novembre 2024 e quelle previste fino al 16 novembre 2025
- dal 18 novembre 2025 al 2 dicembre 2025 dovrà essere effettuata la comunicazione sugli investimenti realizzati in base alla comunicazione precedente.

Bonus nuove nascite

Come misura incentivante la natalità è previsto a partire dall'anno 2025 un bonus pari ad € 1.000 spettante per ogni nuovo nato o adottato. Il bonus sarà erogato se il nucleo familiare sarà in possesso di un ISEE non superiore ad € 40.000, e sarà erogato dall'INPS (a domanda) entro il mese successivo alla nascita (o alla domanda).

La revisione del regime impositivo dei redditi Irpef

Prima analisi delle disposizioni di riorganizzazione e aggiornamento del regime impositivo ai fini IRPEF introdotte in attuazione della Legge delega sulla riforma fiscale.

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

È entrato in vigore lo scorso 31 dicembre 2024 (15 giorni successivi alla data di pubblicazione sulla G.U. avvenuto il 16 dicembre 2024 n.294), il provvedimento di riordino delle imposte dirette (D.Lgs. 13 dicembre 2024, n.192) emanato in attuazione della legge delega per la riforma fiscale¹.

Il provvedimento recepisce in realtà solo una parte della più ampia delega attribuita all'esecutivo, che riguarda alcuni mirati aspetti del regime fiscale applicato ai redditi di lavoro dipendente e autonomo, dei redditi di impresa² e piccole modifiche inerenti i redditi dei terreni e i redditi diversi.

Redditi di lavoro dipendente

Le modifiche apportate al T.U.I.R.³ concernenti il reddito di lavoro dipendente, e che produrranno il loro effetto a partire dall'anno di imposta 2025⁴,

sono prevalentemente incentrate sulla **deducibilità dei contributi** versati:

- ai **fondi sanitari integrativi**;
- agli **enti o casse aventi fine assistenziale**;
- per **prestazioni** aventi ad **oggetto il rischio di non autosufficienza o gravi patologie**.

Fermo restando l'importo massimo annuale deducibile (euro 3.615,20), la deduzione dei contributi versati ai fondi sanitari integrativi ed agli enti o casse aventi fine assistenziale, sarà consentita esclusivamente in relazione a quelli destinati ai soggetti iscritti all'"anagrafe dei fondi sanitari integrativi"⁵.

Il requisito richiesto per la deducibilità dei **contributi destinati ad enti o casse aventi fine assistenziale** (versati dal datore di lavoro e/o dal lavoratore) risulta ancor più stringente in quanto

1 Legge 9 agosto 2023, n.111, artt. 5 e 6.

2 Per gli interventi attuati sulla disciplina dell'IRES cfr. contributo di P. Di Nono in questa rivista.

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

4 La decorrenza delle disposizioni è sancita dall'art. 4 del D.Lgs. 192/2024.

5 Istituita presso il Ministero della salute con il DM del 31 marzo 2008 e regolamentata dal DM del 27 ottobre 2009.

è altresì sancito che la disposizione che ne disponga il versamento sia determinata da fonte di contrattazione collettiva stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale⁶.

Risultano invece ampliate le possibilità di esclusione dal reddito imponibile dei **contributi e premi versati dal datore di lavoro per prestazioni legate al rischio di non autosufficienza o gravi patologie** in quanto risulteranno agevolati **anche** quelli versati **per i familiari fiscalmente a carico**.

Le ulteriori modifiche operate incidono sulla modalità di documentazione dei costi sostenuti dal lavoratore per i costi di trasporto in ambito del territorio comunale. La nuova formulazione normativa, difatti, non richiede più espressamente che l'unica documentazione probante sia quella rilasciata dal vettore pubblico ammettendo ulteriori modalità non meglio specificate (si ritiene ammissibile anche il rilascio di un'autocertificazione). L'ultimo ambito di intervento in materia di lavoro dipendente riguarda la **determinazione del valore dei fringe benefit**, individuando quale corretto metodo di valutazione dei **beni ceduti gratuitamente** dal datore di lavoro (in relazione a beni e servizi alla cui produzione o scambio è diretta l'attività dello stesso, nonché beni generici e

prestazioni da terzi) il prezzo mediamente praticato nello stesso stadio di commercializzazione⁷.

Reddito di lavoro autonomo

Ben più corposo risulta l'intervento del legislatore nel campo del reddito di lavoro autonomo che risulta "operativo" già con riferimento ai redditi relativi all'anno appena concluso.

Con la riscrittura completa dell'articolo 54 del TUIR⁸ viene introdotto il principio di "**omnicomprensività**"⁹ già proprio dei redditi di lavoro dipendente.

Viene altresì sanato il dilemma delle **somme percepite in periodo di imposta successivo a quello in cui risultano corrisposte dal sostituto**. Il legislatore, con una norma di interpretazione autentica, sancisce il principio che tali somme debbano imputarsi nel periodo di imposta in cui sorge l'obbligo per il sostituto di effettuare la relativa ritenuta.

Tale **deroga al principio di cassa** risulta applicabile esclusivamente nei casi in cui sia verificato il disallineamento tra il momento di pagamento di un corrispettivo e quello del relativo incasso da parte del lavoratore autonomo, facendo assumere rilevanza al momento di effettuazione del pagamento del compenso e non al relativo accredito per il beneficiario¹⁰.

Tale disposizione, peraltro, assume **efficacia retroattiva** e quindi diventa

6 Per espresso richiamo all'art.51 del D.Lgs. 81/2015.

7 In mancanza andrà considerato il costo sostenuto dal datore di lavoro.

8 Nonché con l'aggiunta dei nuovi articoli da 54-bis a 54-octies.

9 Risultano attratte nella tipologia di reddito di lavoro autonomo "tutte le somme e i valori in genere a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta in relazione all'attività artistica o professionale" e non più "i compensi percepiti, in denaro o in natura".

10 In tutti i casi in cui il compenso non sia assoggettato a ritenuta (privati e/o soggetti in regime forfettario) continuerà ad essere applicabile il criterio di cassa.

criterio applicabile anche per gli anni pregressi purché non interessati da accertamenti o liquidazioni definitive. La **rilevanza fiscale delle plusvalenze** realizzate dovrà tener conto della percentuale media degli ammortamenti fiscalmente dedotti (art. 54-bis del T.U.). La stessa sarà pertanto determinata quale differenza tra il corrispettivo percepito (ovvero il valore normale nel caso di beni destinati all'autoconsumo) e il costo non ammortizzato, ma il suo valore imponibile risulterà dalla percentuale determinata dal rapporto tra gli ammortamenti effettuati e quelli fiscalmente dedotti.

Risultano inoltre definiti con precisione i criteri per la deducibilità delle **spese sostenute** dal lavoratore autonomo che **non vengono rimborsate dal committente** (art. 54-ter del T.U.)¹¹ per causali legate a:

- coinvolgimento del committente nelle procedure di crisi di impresa¹²;
- infruttuosità di un procedimento esecutivo intrapreso nei confronti del committente;
- intervenuta prescrizione del diritto alla riscossione del credito.

Resta in ogni caso ammessa la deduzione di spese di importo non superio-

re a 2.500 euro, non rimborsate entro un anno dalla fatturazione¹³.

Il decreto persegue inoltre l'obiettivo di equiparazione con alcune disposizioni fiscali vigenti in materia di redditi di impresa quali:

- l'introduzione della riduzione al cinquanta per cento della deducibilità della quota dell'anno di entrata in funzione del bene mobile acquisito;
- la possibilità di deduzione dei residui costi non ammortizzati in caso di eliminazione dei beni ad utilità pluriennale;

Trova invece specifica disciplina (art. 54-sexies¹⁴) l'individuazione dei limiti di deducibilità per le **quote di ammortamento dei beni immateriali** nella misura del 50% del costo di acquisizione dei diritti di utilizzazione di opere dell'ingegno, brevetti, formule, processi ecc.¹⁵ e del 20% per l'acquisizione della clientela ed altri elementi immateriali relativi alla denominazione o ad altri elementi distintivi dell'attività artistica o professionale.

Per le **spese di ammodernamento, ristrutturazione e manutenzione** viene invece rivisto il limite di deducibilità precedentemente fissato in misura percentuale (5% del costo compless-

11 Disciplina in vigore a partire dal 1° gennaio 2025.

12 Come elencate dal D.Lgs. n. 14/2019 (o procedure estere equivalenti in Stati esteri). La deducibilità delle spese si verifica al momento dell'avvio formale delle seguenti procedure:

- liquidazione giudiziale o controllata: dalla data della sentenza di apertura;
- liquidazione coatta amministrativa: dalla data del provvedimento;
- amministrazione straordinaria: dalla data di ammissione alla procedura;
- concordato preventivo: dalla data del decreto di apertura;
- accordi di ristrutturazione e piani soggetti a omologazione: dalla data di omologazione;
- piani attestati di risanamento o contratti/accordi similari: dalla data certa degli atti o contratti;
- concordato semplificato, minore, o ristrutturazione debiti del consumatore: dalla data del decreto di apertura o pubblicazione della proposta.

13 Il diritto alla deduzione potrà in tal caso essere esercitato a partire dal periodo di imposta entro il quale viene a scadenza il mancato rimborso.

14 La decorrenza di tale disposizione è procrastinata all'anno di imposta 2025.

15 Gli altri diritti di natura pluriennale risulteranno deducibili in base alla durata contrattuale o legale.

sivo di tutti i beni materiale ammortizzabili per il primo anno e il residuo deducibile nei cinque anni successivi) per adottare una **ripartizione lineare (sei anni in quote costanti)** senza dover tener conto di un limite percentuale per il primo anno di ammortamento.

Cessione della clientela e operazioni straordinarie

La produzione giurisprudenziale sulla materia ha indotto il legislatore a rivedere ed aggiornare la disciplina fiscale relativa alle operazioni di cessione, conferimento e trasformazione delle attività esercitate in forma di lavoro autonomo e professionale.

Un primo intervento riguarda l'estensione della possibilità di assoggettamento alla **tassazione separata delle plusvalenze** derivanti dalla cessione a titolo oneroso di **partecipazioni in associazioni e società** che esercitano un'attività artistica o professionale produttiva di reddito di lavoro autonomo (non più quindi limitatamente ai corrispettivi percepiti a seguito di cessione della clientela o di elementi immateriali). Risulterà inoltre possibile

attrarre nel regime di tassazione separata **tutte le rate** percepite nel medesimo periodo di imposta relative al corrispettivo determinato per la cessione della clientela¹⁶.

L'attenzione riservata alle operazioni straordinarie relative alle attività professionali è testimoniata altresì dall'introduzione di un nuovo articolo (n. 177-bis) del TUIR che disciplina espressamente gli aspetti relativi alle operazioni di conferimento, fusione e scissione nell'ambito delle attività professionali, mirato ad evitare possibili doppie imposizioni. Il trasferimento di un "complesso unitario" di attività (clienti, beni, passività) in una STP non genererà un controvalore economico con valenza fiscale (plusvalenza o minusvalenza) ma esclusivamente il valore della partecipazione (pari alla somma dei valori fiscalmente riconosciuti delle attività e passività conferite) al patrimonio della STP.

Pariteticamente, la società che riceve il conferimento subentra nella posizione fiscale del professionista che ha conferito le attività ereditandone i valori fiscali¹⁷.

¹⁶ La previgente formulazione faceva invece riferimento a corrispettivi percepiti in unica soluzione.

¹⁷ Tale disposizione risulterà applicabile in caso di conferimento in altre società professionali, apporti in associazioni o società semplici create per l'esercizio di arti e professioni in forma associata, trasformazioni, fusioni e scissioni di società tra professionisti o tra società di professionisti e associazioni di professionisti e trasferimenti a causa di morte o per atto gratuito (donazioni, successioni) di un complesso di attività e passività professionali.

PROGRAMMA GOL PERCORSO 5

IL TUO ALLEATO PER SUPERARE LA CRISI

Il **Percorso 5 del Programma GOL**, attivo in Campania, offre soluzioni concrete per le aziende in crisi, con lavoratori a rischio di uscita dal mercato del lavoro.

A chi è rivolto?

Il Percorso 5 del Programma GOL è rivolto ai dipendenti coinvolti in procedure di licenziamento collettivo o in cassa integrazione straordinaria, garantendo supporto tramite **formazione, orientamento e accompagnamento professionale**.

Time Vision, come partner accreditato, propone:

- **Supporto su misura**
- **Percorsi formativi innovativi**
- **Gestione semplificata**

scopri di più >>



RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

n. 1 - GENNAIO 2025

CDLNA
LAVORO PREVIDENZA FISCO
RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Il lavoratore assente per depressione può svolgere attività ricreative

Corte Di Cassazione – Sez. Lavoro - Ordinanza N. 30722 del 29 Novembre 2024

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 30722 del 29 novembre 2024**, ha affermato che **lo svolgimento di attività ricreative durante un'assenza per malattia** legata ad uno **stato depressivo** del dipendente, essendo compatibile con la patologia lamentata dal medesimo e non inficiando nella sua guarigione, **non può legittimare il recesso datoriale**.

La vicenda affrontata riguarda l'impugnazione giudiziale del licenziamento irrogato al dipendente per aver prestato una attività lavorativa diversa, cantante di piano bar, in una giornata in cui risultava assente per malattia causata da depressione. La Corte d'Appello accoglieva la predetta domanda, ritenendo detta condotta disciplinarmente rilevante, ma non di gravità tale da giustificare il recesso.

La Cassazione, nel confermare la pronuncia di merito, ha rilevato che **l'impegno in attività ricreative non rappresenta un comportamento pregiudizievole con la patologia depressiva lamentata dal dipendente**.

Per i Giudici nomofilattici, dunque, una tale condotta non può avere valenza disciplinare, dal momento che la stessa è riservata solo ai comportamenti che, in qualche modo, compromettono la guarigione del lavoratore.

Secondo i Giudici di legittimità, in ogni caso, è il datore di lavoro che è tenuto a dimostrare l'incompatibilità dell'attività svolta con la ripresa psico-fisica.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto dalla società, confermando l'illegittimità dell'impugnato recesso.

Il lavoro domenicale va sempre compensato

Corte Di Cassazione – Sez. Lavoro – Sentenza N. 31712 del 10 Dicembre 2024

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **sentenza n° 31712 del 10 dicembre 2024**, ha affermato che **il lavoro domenicale, anche nell'ipotesi in cui il CCNL preveda solo il differimento del riposo settimanale in un giorno diverso, deve essere compensato per la sua particolare penosità.**

La sentenza in argomento riguarda la rivendicazione da parte dei dipendenti delle maggiorazioni dovute per il lavoro prestato di domenica. La Corte d'Appello accoglieva la predetta domanda, sul presupposto che il CCNL applicato, prevedendo solo il riposo compensativo per i prestatori impiegati la domenica, non indennizzasse i sacrifici incidenti sulla serie di interessi umani e familiari compromessi dal lavoro domenicale.

La Cassazione, confermando quanto stabilito dalla Corte d'Appello, ha rilevato che la traslazione del giorno di riposo non comporta alcun *quid pluris* in termini di vantaggio economico o di indennizzo di altra natura per il lavoratore occupato di domenica. Secondo i Giudici di legittimità, invero, il dipendente che presta la propria attività nella giornata di domenica, ha diritto, anche nell'ipotesi di differimento del riposo settimanale in un giorno diverso, ad essere in ogni caso compensato per la particolare penosità della collocazione temporale del suo lavoro.

Per i Giudici nomofilattici, laddove detta maggiorazione non sia prevista dalla contrattazione collettiva, può essere determinata dal giudice e può consistere anche in benefici non necessariamente economici.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso della società, confermando il diritto dei dipendenti a vedersi riconosciuta la maggiorazione prevista dall'impugnata pronuncia di merito.

Reintegrato il lavoratore che non può difendersi a causa della genericità della contestazione

Corte Di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 33531 del 20 Dicembre 2024

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 33531 del 20 dicembre 2024**, ha affermato che **la genericità della contestazione che impedisce al lavoratore di difendersi è da equiparare all'insussistenza dei fatti addebitati con conseguente diritto del dipendente alla reintegrazione.**

Oggetto della controversia il licenziamento irrogato al dipendente per carente attività di supporto svolta nei confronti della società alla quale l'azienda datrice aveva commissionato un importante *software* gestionale.

La Corte d'Appello accoglieva la predetta domanda, stante la genericità della contestazione disciplinare, connotata dalla totale indeterminatezza delle condotte disciplinarmente rilevanti ascritte al ricorrente.

La Cassazione, nel confermare la pronuncia di merito, ha rilevato che, al fine di evitare la genericità della contestazione, la società avrebbe dovuto individuare l'esatto ambito di attività del lavoratore con i relativi compiti e, soprattutto, precisare quali difformità fossero riconducibili alla responsabilità del medesimo.

Secondo i Giudici di legittimità, invece, la contestazione che ha portato all'impugnato licenziamento era totalmente sprovvista del requisito della specificità, tanto da impedire in modo radicale l'esercizio del diritto di difesa del lavoratore.

Per la sentenza, tale fattispecie equivale alla ipotesi di illegittimità del licenziamento per inesistenza dei fatti contestati che porta alla reintegra del dipendente. Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto dalla società, confermando l'illegittimità del recesso.

La violazione degli obblighi di registrazione degli acquisti effettuati in *reverse charge* IVA assume carattere sostanziale e non meramente formale

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria - Ordinanza N.31274 del 6 Dicembre 2024

La Corte di Cassazione – Sez. Tributaria -, **ordinanza n° 31274 del 6 dicembre 2024**, ha affermato il principio che le norme tributarie, anche quando apparentemente formali, perseguono un fine sostanziale legato alla corretta applicazione e riscossione dell'imposta.

Nello specifico la pronuncia è attinente la corretta applicazione dell'obbligo di doppia registrazione delle fatture soggette al meccanismo dell'inversione contabile (c.d. *reverse charge*).

Il contribuente era ricorso in Cassazione appellandosi al mancato danno erariale, non essendosi concretizzata alcuna evasione di imposta, ed aveva richiesto la derubricazione della fattispecie sanzionatoria a quella di mero inadempimento formale.

Tuttavia, **l'incompleto assolvimento degli adempimenti di registrazione** (consistenti nell'integrazione dell'IVA sul documento di acquisto e nella successiva registrazione del documento fiscale nel registro degli acquisti e nel registro delle vendite), a parere della Suprema Corte, **non consentirebbe all'Amministrazione Finanziaria la verifica dell'effettiva neutralità fiscale del *reverse charge* rendendo quindi la violazione di natura sostanziale.**

Non risulta inoltre invocabile, nella fattispecie esaminata, l'applicazione retroattiva del **principio di *favor rei*** (riduzione delle sanzioni prevista dal D.Lgs. 158/2015) per ottenere una riduzione delle sanzioni perché **il contribuente non aveva effettuato tale specifica richiesta** in alcuno dei precedenti gradi di giudizio rendendo conseguentemente inammissibile l'istanza presentata in tale sede.

La riduzione dell'IMU per immobili inagibili è applicabile anche in assenza di specifica istanza del contribuente se tale condizione risulta nota all'Ente impositore

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria - Ordinanza N. 31597 del 9 Dicembre 2024

La Corte di Cassazione – Sez. Tributaria -, **ordinanza n° 31597 del 9 dicembre 2024**, nell'esaminare una controversia in materia di Imposta Municipale Unica (IMU) relativa ad immobili utilizzati da una congregazione religiosa per l'applicazione di specifiche esenzioni relative alla destinazione ad attività didattica e ad immobili dichiarati inagibili o inutilizzati, ribadisce un importante principio di collaborazione e buona fede nei rapporti tra contribuente ed ente impositore.

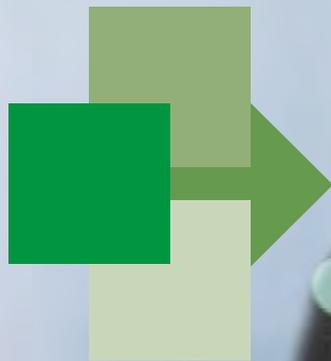
Nella fattispecie il contribuente non aveva presentato l'istanza di riduzione del tributo per immobili inagibili o inutilizzabili prevista dal regolamento approvato e depositato dall'Ente locale. Tuttavia, **il principio di buona fede richiamato dallo Statuto dei diritti del contribuente (art. 10 della l. 212/2000) presuppone che l'Ente impositore non possa ignorare informazioni che risultano palesemente già in proprio possesso.**

Lo Stato di inagibilità o inutilizzabilità derivante da gravi danni strutturali era, nella circostanza, ben noto all'Amministrazione comunale che non aveva tuttavia ritenuto di procedere autonomamente al ricalcolo del tributo accertato.

Resta fermo, in linea di principio, l'onere del contribuente di provare che l'Ente impositore sia effettivamente a conoscenza dello stato di inagibilità o inutilizzo.

La vertenza esaminata dalla Suprema Corte ha inoltre censurato la pretesa di esenzione dal tributo dovuto sugli immobili destinati ad attività didattiche giacchè la stessa veniva esercitata con evidente finalità commerciale in quanto il contributo richiesto, in relazione alla sua entità, non poteva essere valutato come "meramente simbolico".

**Fon
AR
Com**



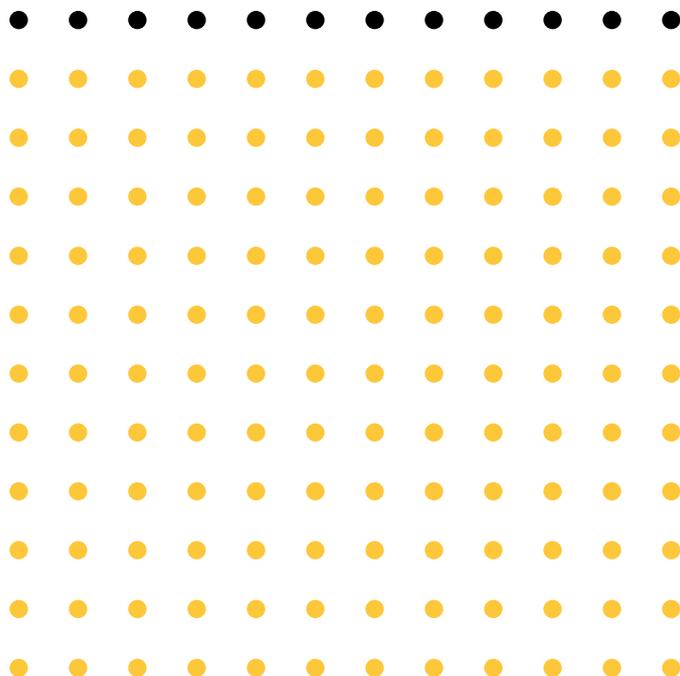
SEMPLICE | DIGITALE | FLESSIBILE

DIAMO FORMA ALLE COMPETENZE

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA



fonarcom.it



CDLNA

LAVORO PREVIDENZA FISCO

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

Consiglio Provinciale dell'Ordine
dei Consulenti del Lavoro di Napoli

