

CDLNA

LAVORO

PREVIDENZA

FISCO

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

FEBBRAIO 2025

n.

2



- Premio Edmondo Duraccio: "una vita per la categoria"
- Decontribuzione PMI e altre novità previdenziali
- Irpef, cuneo fiscale e Ires dopo la Legge di Bilancio 2025

RUBRICA BIMESTRALE **PROFESSIONAL-MENTE**

Work life balance

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

Editore

Consiglio Provinciale dell'Ordine
dei Consulenti del Lavoro di Napoli



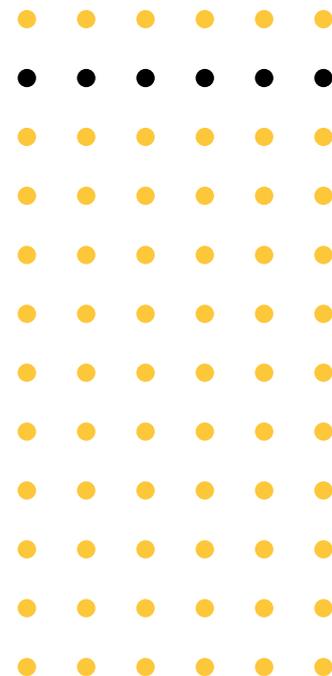
Via A. De Gasperi 55
80133 Napoli (NA)

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 Premio Edmondo Duraccio - una vita per la categoria
Francesco Duraccio

NOVITÀ DEL PERIODO

- 10 I.N.P.S.
13 I.N.A.I.L.
14 I.N.L.

LAVORO E PREVIDENZA

- 17 Il lavoro delle persone con disabilità e gli accomodamenti ragionevoli alla luce del D. Lgs. 62/2024 nel rispetto delle prerogative datoriali
Francesco Capaccio
- 21 Le novità del "Collegato lavoro" in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro
Pasquale Assisi
- 23 Divieto di concorrenza e patto di non concorrenza tra norma e prassi
Giuseppe Gentile
- 27 La nuova riduzione contributiva per l'iscrizione alle gestioni artigiani e commercianti INPS
Ettore Franzoni

- 30 Pensioni e Naspi: conferme e novità dopo la Legge di Bilancio 2025
Monica Schiano

- 35 Decontribuzione Sud PMI
Monica Schiano

- 42 Contratto Misto – Art. 17 Legge 13 dicembre 2024 n. 203 – Collegato Lavoro
Ivo Amodio

- 45 Correttivo al codice degli appalti: CCNL applicabile e equivalenza delle tutele
Pierluigi Lanzarotti

- 49 Piani di *welfare* aziendale
Anna Pane

FISCO E TRIBUTI

- 57 Le agevolazioni fiscali per l'assegnazione, la trasformazione e l'estromissione agevolata proposte dalla legge di bilancio per l'anno 2025
Pietro Di Nono
- 61 La riduzione del cuneo fiscale per i lavoratori dipendenti dal 1° gennaio 2025
Carla Napoletano

SOMMARIO

I FISCO E TRIBUTI

- 64 Sospensione degli adempimenti tributari in caso di grave impedimento del professionista

Massimiliano De Bonis

- 67 IRES premiale 2025: prima analisi della misura agevolativa

Massimiliano De Bonis

I PROFESSIONAL-MENTE

- 74 *Work life balance*: mettiamoci in equilibrio

Simona Letizia Ilardo

I RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

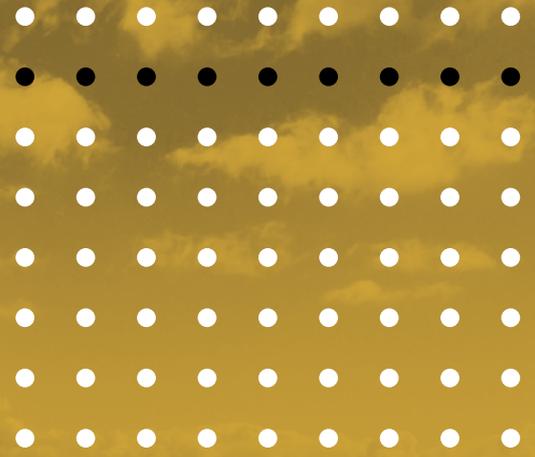
- 80 Nei 5 giorni dalla contestazione è sufficiente l'invio delle giustificazioni e non la ricezione delle stesse da parte del datore
-

- 81 In caso di azienda estinta, del tfr rispondono i soci
-

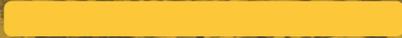
- 82 Per il lavoratore disabile deve essere previsto un diverso periodo di comporto
-

- 83 Dichiarazione fraudolenta, responsabilità penale del consulente per concorso nel reato
-

- 84 Deduzione dei costi di formazione per l'accrescimento di competenze del personale
-



SCENARIO



n. 2 - FEBBRAIO 2025

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

Premio Edmondo Duraccio - una vita per la categoria

Si terrà il prossimo 24 febbraio l'evento di punta della programmazione del nostro Consiglio. Quest'anno ci poniamo l'obiettivo di valorizzare il nostro territorio e le relazioni tra i diversi enti ed istituzioni che a vario titolo sono attori nel mondo del lavoro e si impegnano per la collettività evidenziando il proprio impegno sociale.

Francesco Duraccio

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Il 2025 è iniziato con tante novità che hanno riguardato il nostro agire di Consulenti del Lavoro, sia sotto l'aspetto professionale, con le nuove norme introdotte dal collegato lavoro e dalla legge di Bilancio, che sotto il profilo interno ed ordinamentale. Anche le nostre iniziative editoriali, con la trasformazione in testata giornalistica specializzata di questa nostra pubblicazione, e le attività formative sono iniziate con grande fermento. Nello scorso mese di gennaio abbiamo inaugurato l'anno degli eventi con un partecipatissimo convegno presso il Ramada Congress Hall, seguito poi dal consueto Webinar mensile e dal primo evento del ciclo "Formazione sul Territorio" organizzato a Pompei con la collaborazione della nostra UP ANCL.

Tante iniziative ci saranno anche in questo mese ma febbraio sarà soprattutto caratterizzato dall'evento di punta della nostra programmazione annuale, il **Premio Edmondo Duraccio - una vita per la categoria**.

Siamo lieti, infatti, di annunciare la seconda edizione dell'incontro-dibattito in occasione del secondo anniversario della dipartita del compianto presidente Edmondo Duraccio. L'evento si terrà il prossimo **24 febbraio 2024**, dalle ore **15,00** alle ore **19,00**, presso il prestigioso **Teatro Mercadante** di Napoli. La scelta della *location* rappresenta una novità significativa rispetto alla scorsa edizione e sottolinea l'importanza di un contesto che favorisca la riflessione e il dialogo.

Quest'anno, l'incontro si propone di valorizzare il nostro territorio e le relazioni tra i diversi enti e istituzioni che, a vario titolo, sono attori nel mondo del lavoro. Vogliamo mettere in evidenza l'impegno sociale di queste realtà, che si dedicano a costruire un futuro migliore per la collettività. La manifestazione sarà un'importante occasione per discutere e confrontarsi su temi cruciali per la nostra regione.

La prima parte dell'evento sarà dedi-

cata a un *focus* **sullo stato di salute dell'economia e dell'occupazione in Campania**. Saranno presenti rappresentanti delle istituzioni e delle parti sociali del territorio, che offriranno un quadro aggiornato e approfondito della situazione economica locale. Questo dibattito sarà fondamentale per comprendere le sfide attuali e le opportunità che si presentano, nonché per promuovere un confronto costruttivo che avrà come base di partenza una ricerca realizzata, per l'occasione, dall'Ufficio Studi della Fondazione Studi del Consiglio nazionale.

Un altro tema centrale dell'incontro sarà **l'importanza dei rapporti tra le istituzioni territoriali per promuovere la legalità e la sicurezza sul lavoro**. In un contesto in cui la legalità è un valore fondamentale per lo sviluppo economico e sociale, è essenziale che le istituzioni collaborino attivamente per garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso dei diritti di tutti i lavoratori. In questo ambito è più che mai indispensabile un'azione corale e ad ampio spettro che diffonda nella società la cultura della legalità nel lavoro, con iniziative mirate rivolte sia alle giovani generazioni, quindi agli studenti ma anche a chi è in cerca di lavoro, che agli imprenditori e a chi oggi regola le dinamiche del mondo del lavoro.

In occasione di questo evento, il nostro Consiglio ha istituito il **"Premio Edmondo Duraccio"**, che sarà conferito ai

giovani Consulenti del Lavoro che si distingueranno in un apposito concorso. In palio anche quest'anno, per i primi tre classificati, una "borsa economica professionale" ed alcune forniture in servizi editoriali. La finalità è quella di aiutare i giovani colleghi, neoiscritti all'albo dei Consulenti del Lavoro, nella delicata fase di avvio dell'attività professionale.

I partecipanti si confronteranno con un elaborato scritto sui temi dell'etica e della legalità nel mondo del lavoro, accompagnandolo con un video auto prodotto (durata massima 2 minuti). Questo premio rappresenta un modo per onorare la memoria di Edmondo Duraccio, promuovendo al contempo la formazione e la crescita professionale delle nuove generazioni.

L'evento vedrà il pieno coinvolgimento organizzativo della **UP ANCL**, dell'**AGC-DL**, della **Consulta dei presidenti degli ordini della Campania** e dell'**ANCL Regionale**.

In conclusione, l'incontro del 24 febbraio rappresenta un'importante opportunità per riflettere sul passato, analizzare il presente e costruire insieme un futuro migliore per la nostra comunità. La memoria di Edmondo Duraccio continua a ispirarci e ci spinge a lavorare con impegno e passione per il bene comune. Vi aspettiamo numerosi per condividere idee, esperienze e visioni per un domani più giusto, etico, legale e sostenibile.



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
CONSIGLIO PROVINCIALE DI NAPOLI

Premio Edmondo Duraccio

“
Una vita
per la
Categoria
”

24 Febbraio 2025
Dalle 15:00 alle 19:00
Teatro Mercadante

4 CREDITI

Lo stato di salute dell'economia e dell'occupazione in Campania
I Consulenti del Lavoro si confrontano con le
Istituzioni e le parti sociali del territorio

Premiazione primi tre classificati "Premio Edmondo Duraccio"

Consulenti del Lavoro e Istituzioni
Interventi dei dirigenti delle istituzioni territoriali

con la collaborazione di



Consulta dei Presidenti
della Campania



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Unione Provinciale di Napoli



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Consiglio Regionale Campania



Associazione Giovani
Consulenti del Lavoro

con il contributo di



Fon
AR
Com

TeleConsul



BANCA
POPOLARE
COMMERCIALE



TIME VISION
FORMAZIONE CONSULENZA LAVORO



NOVITÀ DEL PERIODO

n. 2 - FEBBRAIO 2025

I.N.P.S.

Messaggio 31 gennaio 2025, n. 401

L'istituto fornisce chiarimenti circa la durata e i periodi di spettanza dell'esonero contributivo a favore delle lavoratrici madri (cosiddetto bonus mamme) previsto dalla **Legge di Bilancio 2024**, specificando che la misura prevista in via sperimentale per le mamme di due figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, cessa di avere applicazione alla data del 31/12/2024. Mentre quello a favore delle mamme di 3 o più figli (di cui il più piccolo di età inferiore a 18 anni) continuerà a poter essere applicato fino al 31/12/2026. L'INPS inoltre si riserva di fornire indicazioni circa l'esonero parziale dei contributi previsto dalla **Legge di Bilancio 2025** a favore delle lavoratrici madri per il triennio 2025 - 2027.

Circolare 30 gennaio 2025, n. 32

L'istituto fornisce indicazioni e istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali relativi all'agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate introdotta dalla legge di bilancio 2025, limitatamente alle microimprese e alle piccole e medie imprese (c.d. Decontribuzione Sud PMI).

Circolare 30 gennaio 2025, n. 29

L'istituto rende noti gli importi dei contributi dovuti per l'anno 2025 per i lavoratori domestici.

Circolare 30 gennaio 2025, n. 27

L'istituto rende note le aliquote contributive, nonché minimali e massimali, da applicare per l'anno 2025 ai compensi dei soggetti iscritti alla gestione separata per il calcolo dei contributi dovuti.

Circolare 30 gennaio 2025, n. 26

L'istituto determina per l'anno 2025 il valore dei minimali e massimali per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Circolare 29 gennaio 2025, n. 25

L'istituto comunica gli importi per il 2025 relativi alle prestazioni relative alla cassa integrazione guadagni (CIGO, CIGS, CISOA), all'assegno di integrazione salariale corrisposto dal FIS nonché quelle contro la disoccupazione involontaria (Naspi, Dis-Coll, IDIS, ISCRO).

Messaggio 24 gennaio 2025, n. 285

L'Istituto fornisce chiarimenti circa la possibilità di trasformare un contratto di apprendistato di primo livello in contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, illustrando altresì il regime contributivo applicabile.

Messaggio 24 gennaio 2025, n. 283

L'Istituto, a seguito di parere espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, chiarisce le modalità di individuazione del termine finale di fruizione dell'esonero dal pagamento del contributo addizionale da parte delle aziende sottoposte a procedure concorsuali, con prosecuzione dell'esercizio d'impresa, che si avvalgono degli interventi di integrazione salariale.

Messaggio 23 gennaio 2025, n. 269

L'Istituto fornisce chiarimenti in ordine ai profili connessi all'applicazione del contributo addizionale NASpl e al relativo incremento a valere sui contratti di lavoro a tempo determinato e sui relativi rinnovi in caso di lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali.

Circolare 20 gennaio 2025, n. 5

L'Istituto illustra le modifiche concernenti la riduzione, a decorrere dal 1° gennaio 2025, della contribuzione ordinaria di finanziamento del Fondo di integrazione salariale (FIS) e del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali, nonché della contribuzione addizionale per le integrazioni salariali ordinarie, straordinarie e in deroga (CIGO/CIGS/CIGD). L'INPS fornisce altresì le relative istruzioni operative e contabili.

Circolare 15 gennaio 2025, n. 3

L'Istituto fornisce un quadro riepilogativo delle disposizioni aventi riflessi in materia di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito e alle famiglie nel corso dell'anno 2025.

Comunicato stampa del 15 gennaio 2025

L'Istituto rende noto che a partire dal 14 gennaio 2025, i datori di lavoro operanti nei settori tessile, abbigliamento e calzaturiero (TAC), conciario e pelletteria, come già individuati nella Circolare n. 99 del 26 novembre 2024, possono richiedere la Cig in deroga introdotta dal D.L. n.160/2024 per fronteggiare e superare la grave situazione di crisi che attraversa il comparto della moda, per sospensioni/riduzioni dell'attività lavorativa successive al 31 dicembre 2024, anche in continuità con precedenti richieste. Il nuovo periodo complessivamente richiedibile è pari a 12 settimane, da collocarsi entro il 31 gennaio 2025.

Circolare 3 gennaio 2025, n. 1

L'Istituto comunica la variazione del saggio d'interesse legale dal 1/1/2025, e illustra i conseguenti riflessi sul calcolo delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, nonché sugli interessi legali su prestazioni pensionistiche e previdenziali.

Circolare 31 dicembre 2024, n. 115

L'Istituto fornisce indicazioni in merito alla reintroduzione degli elenchi trimestrali di variazione degli operai agricoli a tempo determinato. Rende nota, inoltre, l'adozione, a tantum, di un elenco straordinario dei provvedimenti individuali di variazione degli elenchi nominativi annuali adottati a decorrere dal mese di luglio 2020 e non validamente notificati con comunicazione individuale.

Circolare 31 dicembre 2024, n. 114

L'Istituto fornisce indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura agevolativa prevista dall'articolo 2 del decreto-legge 15 maggio 2024, n. 63, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 2024, n. 101, per i periodi di contribuzione dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, in favore dei datori di lavoro agricolo operanti nelle zone agricole di cui all'allegato 1 del decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2023, n. 100.

Messaggio 30 dicembre 2024, n. 269

L'Istituto rende noto di aver messo a disposizione sul sito istituzionale, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", il modulo di istanza online "**SGRAVIO PAR_GEN**", volto all'inoltro delle domande di esonero contributivo da parte dei datori di lavoro privati che conseguano la "Certificazione della parità di genere" **entro il 31 dicembre 2024**. Per accedere al suddetto modulo, è necessario selezionare l'anno di riferimento **2024**. Le richieste potranno essere presentate fino al 30/4/2025.

I.N.A.I.L.

Circolare 30 gennaio 2025, n. 5

L'Istituto rende noti termini e modalità di presentazione dei ricorsi contro i provvedimenti di definizione delle domande di prestazioni per gli infortuni in ambito domestico.

Circolare 29 gennaio 2025, n. 4

L'Istituto illustra la nuova disciplina riguardante i ricorsi amministrativi, in materia di applicazione delle tariffe dei premi, presentati a partire dal 12/01/2025.

Circolare 24 gennaio 2025, n. 3

L'Istituto comunica l'estensione della copertura assicurativa a carico del Fondo ai condannati al lavoro di pubblica utilità sostitutivo di cui all'articolo 56-*bis* della legge 24 novembre 1981, n. 689 e ai condannati ammessi a un idoneo servizio di volontariato oppure ad attività di pubblica utilità, senza remunerazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 2-*bis*, della legge 26 luglio 1975, n. 354. Riepiloga inoltre le altre categorie di soggetti per i quali è prevista la copertura assicurativa a carico del Fondo volontari ex articolo 1, comma 312, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Fornisce infine chiarimenti sull'obbligo assicurativo Inail.

Circolare 13 gennaio 2025, n. 2

L'Istituto, a seguito della variazione del saggio degli interessi legali con decorrenza 1/1/2025, in allegato alla circolare fornisce un quadro riepilogativo utile al calcolo degli interessi dovuti nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi assicurativi.

I.N.L.

Nota n. 579/2025 - dimissioni per fatti concludenti, le indicazioni operative

Primi chiarimenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sulle dimissioni per fatti concludenti introdotte dalla legge n. 203/2024. Pubblicata la Nota dell'INL **n. 579 del 22 gennaio 2025** in ordine alla disciplina delle dimissioni per fatti concludenti, introdotta dall'art. 19 della Legge n. 203 del 13 dicembre 2024, recante "Disposizioni in materia di lavoro", in vigore dal 12 gennaio u.s., con allegata nuova modulistica per la comunicazione all'ITL competente.

Nota n. 656/2025 - tesserino di riconoscimento, le modifiche del Collegato Lavoro

Recentemente l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la **nota n. 656/2025** ha chiarito quali siano gli obblighi inerenti al tesserino di riconoscimento per i lavoratori, sottolineando che con l'entrata in vigore della legge 17 dicembre 2024 n. 203 si modifica l'art. 304 comma 1 lett. b) del DLGS n. 81/2008 e vengono abrogati i commi 3, 4 e 5 dell'art. 36-bis del D.L. 223/2006 (conv. dalla L. 248/2006).

CDLNA

CENTRO STUDI DELL' ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

LAVORO

PREVIDENZA

FISCO

EVENTO FORMATIVO WEBINAR **3** CREDITI



IRPEF, CUNEO FISCALE E IRES DOPO LA LEGGE DI BILANCIO 2025

COLLEGATO LAVORO: ULTERIORI APPROFONDIMENTI

ULTIME NOVITÀ IN MATERIA DI: PREVIDENZA, PATTO DI NON CONCORRENZA, WELFARE AZIENDALE, CODICE DEGLI APPALTI

INTERVENGONO

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO di Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO di Napoli</i>
Pasquale Assisi	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Piero Di Nono	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Giuseppe Patania	<i>Direttore Direzione Interregionale del Lavoro del Sud</i>
Giuseppe Gentile	<i>Docente di Diritto del Lavoro Università di Napoli Federico II</i>
Ivo Amodio	<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>
Carla Napoletano	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Anna Pane	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Monica Schiano	<i>Centro Studi CDLNA</i>

20 FEBBRAIO 2025

DALLE 15:00 ALLE 18:00



con la partecipazione di





LAVORO E PREVIDENZA

n. 2 - FEBBRAIO 2025

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

Il lavoro delle persone con disabilità e gli accomodamenti ragionevoli alla luce del D. Lgs. 62/2024 nel rispetto delle prerogative datoriali

Il presente contributo, nell'esaminare l'evoluzione normativa e giurisprudenziale del concetto di "accomodamento ragionevole" alla luce anche del recente D. Lgs. 62/2024, intende porre in evidenza che non si tratta di un "diritto tiranno", atteso che va tenuto presente la non eccessiva sproporzione dello stesso e, in ogni caso, l'obbligo di cooperazione del lavoratore.

 **Francesco Capaccio**

SEGRETARIO DEL CPO DI NAPOLI E AVVOCATO CASSAZIONISTA

L'"accomodamento ragionevole" rappresenta un obbligo del datore di lavoro, pubblico e privato, finalizzato a garantire la parità di trattamento ed il miglioramento delle condizioni di lavoro delle persone con disabilità¹.

Il ns. ordinamento lo declina, nell'ambito dell'art. 3 c. 3-bis del D.Lgs. 216/2003², provvedimento legislativo di recepimento della Direttiva comunitaria n° 78/2000, nel seguente modo:

*"Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle **persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e***

privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori".

Dalla suindicata definizione legislativa viene subito in rilievo la Convenzione delle Nazioni Unite, sottoscritta a New York il 13.12.2006, ratificata in Italia con la richiamata l. 18/2009.

In effetti, la predetta convenzione rappre-

1 Tale locuzione, "persone con disabilità", sostituisce, per effetto dell'art. 4 del D. Lgs. 62/2024 e a decorrere dal 30.06.2024, le parole "persona handicappata", "portatore di handicap", "persona affetta da disabilità", "disabile", "diversamente abile", ovunque ricorrenti nell'ordinamento giuridico italiano.

2 Il comma 3-bis è stato introdotto dall'art. 9 c. 4-ter del D.L. 76/2013, convertito con modificazioni dalla L. 99/2013, quale conseguenza della procedura di infrazione cui l'Italia era stata assoggetta da parte dell'Unione europea per non aver dato piena attuazione alla Direttiva comunitaria 78/2000.

senta il punto di svolta nell'ambito delle tutele, finalizzate all'eguaglianza delle persone con disabilità, atteso che in essa, per la prima volta, si declina – in un'accezione completa³ – il concetto di accomodamento ragionevole.

L'art. 2 della Convenzione, infatti, precisa che per «**accomodamenti ragionevoli**» si intendono le **modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati** che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, **per garantire alle persone con disabilità il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali; mentre il precedente art. 1 definisce le persone con disabilità coloro che presentano durature menomazioni** fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali **che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.**

La predetta definizione di persona con disabilità, oggi codificata dal D. Lgs. 62/2024 – di attuazione della legge delega

n° 227/2021, nell'ambito del novellato art. 3 c. 1 della l. 104/92 –, segna il definitivo tramonto della concezione “medico-individualistica⁴” per passare al c.d. **modello “bio-psico-sociale”**.

In sostanza, la disabilità non è più la conseguenza diretta di una menomazione fisica o psichica, ma il prodotto dell'interazione fra quest'ultima e barriere socio-contestuali⁵.

Il corollario di tale nuovo postulato è che **per eliminare la disabilità occorre intervenire tanto sulla menomazione** (assicurando cure ed assistenza⁶), **quanto sulle barriere. Non è più sufficiente garantire solo il formale diritto** di accedere ad ogni frangente della vita associata, **ma è necessario che tale accesso sia reso realmente effettivo, cioè** quello che consente alla persona con disabilità di poter ivi **esercitare i propri diritti in condizione di parità con gli altri**⁷.

In ambito lavorativo, pertanto, gli accomodamenti ragionevoli rappresentano il mezzo necessario per assicurare la piena uguaglianza del diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Tale postulato assiologico supera finan-

3 L'antesignano dell'“accomodamento ragionevole” è, infatti, la “soluzione ragionevole”, di cui all'art. 5 della Direttiva 78/2000, in cui –però– i diretti destinatari, come nell'art. 3 c. 3-bis del D. Lgs. 216/2003, sono unicamente i datori di lavoro pubblici e privati. Viene testualmente precisato che: “*per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili*”.

4 Per la quale la disabilità discendeva esclusivamente dalla presenza di una o più menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali, medicalmente accertate. Tale concezione aveva condotto il legislatore italiano alla formulazione della l. 486/62 sul c.d. “collocamento obbligatorio”, in cui, in nome dei principi di solidarietà (art. 2 Cost.), il disabile era considerato solo come “oggetto” dell'assunzione e non quale individuo, dotato di capacità e potenzialità, da integrare concretamente nell'organizzazione datoriale.

5 Non è più una condizione che si produce e si misura «a priori», ma nel rapporto e nell'interazione.

6 Approccio che, correttamente, è alla base delle c.d. tutele previdenziali (la invalidità pensionistica di cui alla l. 222/1984), giusta previsione dell'art. 38 Cost.

7 Così D. Tardivo, *l'inclusione lavorativa della persona con disabilità: tecniche e limiti*, Giappichelli Editore, Torino, 2024, pag. 18.

che la l. 68/99 in cui, *ex adverso* rispetto alla l. 486/62, viene in evidenza il c.d. "collocamento mirato", fondato sul concetto sussumibile nello slogan "il disabile giusto al posto giusto", al fine di garantire l'integrazione dello stesso al contesto lavorativo, con una logica che non è più di mero assistenzialismo.

La l. 68/99, tuttavia, proprio perché conserva un retaggio di *obbligatorietà*⁸, deve essere riletta e riconsiderata alla luce del ragionevole accomodamento, ovvero sia di quella eliminazione/mitigazione delle barriere di qualsivoglia natura, che valorizzino le (residue) capacità lavorative in una rinnovata dimensione aziendale, purificata da pregiudizi ed ostacoli.

L'accomodamento ragionevole, come ribadito anche recentemente dalla Suprema Corte⁹, deve essere verificato finché nei casi di inidoneità sopravvenuta a rendere la prestazione, *ex artt.* 41 e 42 del D. Lgs. 81/2008, salvo – in difetto – incorrere in ipotesi discriminatorie che comportano la reintegrazione (piena).

Sia chiaro, e la Consulta *docet*¹⁰, non esistono "diritti tiranni", idonei cioè a fagocitare gli altri diritti e prerogative costituzionalmente garantiti, primo – fra tutti – l'art. 41 Cost. sulla libertà organizzativa dell'imprenditore privato.

L'accomodamento, infatti, proprio perché ragionevole, **deve essere necessario, ap-**

propriato e non deve imporre un onere spropositato o eccessivo.

Il datore di lavoro, pertanto, è tenuto a valutare, con grande attenzione, la possibilità di ricorrere all'accomodamento ragionevole e dimostrare di non aver potuto, per eccessività dell'onere (non solo finanziario), farvi ricorso per mantenere l'occupazione della persona non disabile, specie se la richiesta specifica di accomodamento pervenga dallo stesso interessato¹¹, come avvenuto nel caso esaminato dalla recente ordinanza n° 605 del 10.01.2025 della Corte nomofilattica¹².

Infine, va evidenziato che, proprio nell'ottica di bilanciamento con le facoltà datoriali di recesso, con riguardo all'applicazione dello stesso periodo di comporto (previsto contrattualmente) anche al disabile, la Cassazione, con l'ordinanza n° 30095 del 21.11.2024, ha avuto modo di precisare che è onere datoriale – **a cui non può corrispondere un comportamento ostruzionistico del lavoratore** – di acquisire, prima di procedere al licenziamento, informazioni circa l'eventualità che le assenze per malattia del dipendente siano connesse allo stato di disabilità, al fine di individuare possibili accorgimenti ragionevoli.

In nuce, l'accomodamento ragionevole va valutato, secondo i canoni di buona fede e correttezza, da parte del datore di lavoro,

8 Non sfuggirà, infatti, che il mancato rispetto dei relativi obblighi assunzionali comporta l'applicazione di pesanti sanzioni amministrative e, con la legge di Bilancio 2025 (l. 207/2024), finanche la preclusione dal godimento della nuova "decontribuzione SUD" (art. 1 c. 410 e 418).

9 Cfr. sentenza n° 14307 del 22.05.2024.

10 Si veda la sentenza n° 85/2013.

11 Possibilità, oggi, espressamente positivizzata con l'art. 17 del D. Lgs. 62/2024.

12 Il lavoratore, affetto da gravi deficit visivi, aveva chiesto di poter svolgere la propria mansione in modalità agile e l'azienda aveva sostenuto che il contratto non prevedeva per lo *smart working* la sua mansione. La Suprema Corte, confermando la decisione della Corte distrettuale di Napoli, tenuto conto che lo *smart working* era già stato adottato durante l'emergenza pandemica da Covi-19, ha concluso che detto accomodamento, sebbene comportasse alcuni costi per l'azienda, come la fornitura di attrezzature adeguate e la formazione, non risultava essere troppo oneroso né irragionevole.

cui specularmente corrisponde un dovere di "cooperazione" del lavoratore. Soltanto in questo modo si potrà pervenire alla

effettiva "inclusione" delle persone con disabilità. Ce lo impone il buon senso, la solidarietà e la statistica¹³.

13 Recenti studi e statistiche hanno evidenziato che, nel mondo, ci sono circa 1 miliardo di persone che vivono in una condizione di disabilità. Di queste circa 100 milioni in Europa. Inoltre, l'invecchiamento della popolazione e l'intensificazione di malattie croniche comportano che – secondo tali studi – nel 2050 il numero complessivo è destinato a raddoppiare. Del pari, secondo i dati ISTAT 2023, solo il 36,05% delle persone con disabilità tra i 15 e 64 anni è occupato.

Le novità del “Collegato lavoro” in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

L'articolo esamina, senza pretese di esaustività, le modifiche apportate dalla L. 203 del 13 dicembre 2024 (id: Collegato Lavoro) al Testo Unico per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entrate in vigore lo scorso 12 gennaio.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Il D.Lgs. 81/2008, che regola le misure atte a prevenire e contenere i rischi lavorativi, è stato più volte “ritoccato” nel corso degli anni al fine di arginare il dramma delle morti e degli infortuni gravi nello svolgimento delle attività lavorative. Anche la l. 203, pubblicata il 28 dicembre u.s., interviene al fine di rafforzare ulteriormente le misure previste dal nostro ordinamento positivo in materia di **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**.

Nello specifico l'art. 1 del Collegato Lavoro interviene, *in primis*, sull'art. 41 del testo unico modificando il co. 2 che ora prevede che la visita medica preventiva, rientrante nella attività di sorveglianza sanitaria e intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato e finalizzata a valutare la sua idoneità alla mansione, può essere effettuata anche nel corso della fase preassuntiva.

Sempre modificando l'art. 41, e precisamente la lettera *e-ter*) del co. 2, il Legislatore interviene anche nella disciplina della

visita medica precedente la ripresa del lavoro a seguito di **assenza** per motivi di salute di durata superiore ai **sessanta giorni continuativi**. Orbene ora tale visita, mirata a verificare l'idoneità alla mansione, deve essere effettuata solo nel caso in cui il medico competente la ritenga necessaria. Laddove il medico nominato ex d. lgs. 81/2008 non ritenga necessario procedere con la visita, lo stesso è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. **Viene quindi esteso il giudizio discrezionale del medico competente al quale viene demandata la necessità (o meno) di effettuare apposito controllo medico prima del rientro al lavoro del dipendente che si è assentato, per motivi di salute, ininterrottamente per almeno sessanta giorni.**

Allo stesso modo il co. 2-bis, così come novellato dalla l. 203/2024, statuisce che il **medico competente**, nel momento in cui debba prescrivere esami clinici e biologici ovvero indagini diagnostiche rite-

nutri necessari in sede di visita preventiva, **tiene conto delle risultanze dei medesimi esami e/o indagini già effettuati dal lavoratore** (ad esempio perché effettuati dal precedente datore di lavoro) e in possesso dello stesso in quanto contenuti della "cartella sanitaria" restituita alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro. Il tutto al fine di evitare la ripetizione e/o la duplicazione di accertamenti medici già effettuati. Ovviamente anche in questo caso sarà il medico del lavoro a valutare l'eventuale necessità di ripetere o "aggiornare" gli accertamenti medici necessari in fase di visita preventiva.

È evidente che il Legislatore sia intervenuto sia per limitare gli adempimenti e i costi connessi, sia per non "appesantire" ulteriormente la Sanità pubblica e privata gravando il datore di lavoro e il lavoratore di adempimenti che possono essere ritenuti superflui se già effettuati in tempi compatibili con la "nuova" assunzione, con lo stato di salute del lavoratore e la mansione da espletare.

La l. 203/2024 interviene anche sull'art. 65 del d.lgs. 81/2008 che regola il **lavoro in locali sotterranei e semisotterranei**. Il co. 1 resta invariato e prevede il divieto di destinare al lavoro locali chiusi sotterranei e semisotterranei. Il co. 2 invece prevede una **deroga** a tale divieto nel caso in cui le lavorazioni non diano luogo a emissioni di agenti nocivi a condizione che vengano rispettate le previsioni dell'allegato IV del testo unico e siano garantite le idonee condizioni di aerazione, illuminazione e sia creato e mantenuto un microclima favorevole all'espletamento dell'attività lavorativa. Nei casi in cui siano rispettate le previsioni di cui al co. 2 **il datore di lavoro è comunque tenuto a co-**

municare, tramite posta elettronica certificata, al competente Ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro l'uso dei locali sotterranei e semisotterranei. A tale comunicazione deve essere allegata apposita documentazione, che sarà individuata da una specifica circolare dell'INL, che dimostri la sussistenza ed il rispetto dei requisiti previsti dalla norma. In caso di mancato riscontro dell'Ispettorato nazionale del lavoro **entro 30 giorni** dalla comunicazione sarà comunque possibile utilizzare i locali. Nel caso in cui l'ufficio territoriale dell'INL dovesse richiedere ulteriori informazioni/documentazione il termine di 30 giorni decorrerà dalla produzione di tale ulteriore documentazione salvo il caso in cui, nelle more del completamento del procedimento istruttorio, l'Ufficio non esprima esplicito divieto allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il collegato lavoro interviene nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro anche prevedendo l'istituzione presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di una **"Commissione per gli interpellati"** composta da due rappresentanti del MLPS e due rappresentanti del Ministero della salute con la possibilità di integrare tale Commissione con rappresentanti delle altre amministrazioni pubbliche laddove la materia di interpello investa anche altre competenze.

In ultimo si segnala che la l. 203/2024, integrando il d. lgs. 81/2008, prevede che **entro il 30 aprile** di ciascun anno il Ministro del lavoro e delle politiche sociali rende comunicazione alle Camere sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro nonché sugli interventi da adottare per migliorare le condizioni di lavoro e sulle eventuali misure che il Governo intende adottare.

Divieto di concorrenza e patto di non concorrenza tra norma e prassi

L'**obbligo di fedeltà** del prestatore di lavoro trova la sua fonte di disciplina, oltre che in disposizioni imperative di legge, nella configurazione normativa del **divieto di concorrenza ex art. 2105 c.c.**, anche in precisi obblighi negoziali assunti con il datore di lavoro, nella variante giuridica del **patto di non concorrenza ex art. 2125 c.c.**

 **Giuseppe Gentile**

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

1. Divieto di concorrenza ex lege nell'interpretazione della giurisprudenza

L'obbligo di fedeltà si sostanzia nel duplice divieto legale sancito dall'art. 2105 c.c.: di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore (divieto di concorrenza), e di divulgare notizie riguardanti l'organizzazione e i metodi di produzione, oppure di farne uso in modo pregiudizievole per l'impresa (*obbligo di riservatezza*).

Con riferimento al **divieto di concorrenza**, una prima questione interpretativa attiene alla sua **ampiezza e portata applicativa**.

Secondo la giurisprudenza consolidata, infatti, il testo dell'art. 2105 c.c. va necessariamente coordinato con gli artt. 1175 e 1375 c.c., che impongono al lavoratore doveri di lealtà, correttezza e buona fede anche nei comportamenti extralavorativi. Quest'ultimo, quindi, è chiamato non

soltanto ad esimersi dal compiere gli atti espressamente vietati dall'art. 2105 c.c., ma anche ogni **comportamento (positivo o negativo)** che possa essere anche solo potenzialmente idoneo a recare pregiudizio al datore di lavoro e alla sua organizzazione, e a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto¹.

La ragione di una **interpretazione** così **estensiva** risiede nel fatto che il lavoratore, in considerazione del suo inserimento nell'impresa, con la sua concorrenza (anche se leale) può arrecare al datore di lavoro un danno ben maggiore di qualsiasi altro concorrente.

Rispetto a possibili condotte lesive del dipendente, il datore di lavoro è ben legittimato ad effettuare ogni forma di **controllo, anche a mezzo di una agenzia investigativa**: vigilare sull'attività extralavorativa svolta dal lavoratore in violazione del divieto di concorrenza, infatti, non è precluso ai sensi degli artt. 2 e 3 dello Sta-

¹ Cfr. più di recente Cass., sez. lav., 07.10.2024, n. 26181; Cass., sez. lav., 07.10.2019, n. 24976.

tuto dei lavoratori, poiché non riguarda l'adempimento della prestazione lavorativa, ma un comportamento illegittimo, posto in essere al di fuori dell'orario di lavoro, disciplinarmente rilevante e fonte di danni per il datore di lavoro².

Una seconda questione riguarda, invece, la **durata dell'obbligo di fedeltà**. Secondo l'indirizzo giurisprudenziale consolidato, diversamente dal dovere di riservatezza la cui durata si protrae anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, finché possa ragionevolmente ritenersi permanente l'interesse alla segretezza, il **divieto di concorrenza opera soltanto durante il rapporto di lavoro**, permanendo nel periodo successivo soltanto il **divieto di concorrenza sleale** previsto dall'art. 2598 c.c., che prescinde da un rapporto tra le parti ed è fonte di responsabilità extracontrattuale³.

L'art. 2105 c.c. trova applicazione anche nell'ipotesi di **sospensione del rapporto di lavoro** per eventi riconducibili alla sfera giuridica aziendale (es. cassa integrazione guadagni) o a quella del lavoratore (malattia, maternità, etc.), atteso che anche nel **periodo di inattività** gravano sul prestatore di lavoro obblighi di protezione diretti a tutelare la capacità concorrenziale dell'impresa; o ancora durante il **periodo di preavviso**, nell'ipotesi di recesso dal rapporto di lavoro (per dimissioni vo-

lontarie o licenziamento per giustificato motivo)⁴.

1.1 La casistica: tra attività vietate concorrenziali e non concorrenziali

La casistica delle **attività concorrenziali vietate** è alquanto vasta.

Vi rientrano certamente quelle attività che si traducono in una pratica di **concorrenza "diretta"**, come può essere lo svolgimento da parte del dipendente di una "attività professionale concorrenziale"⁵, o anche la costituzione di una impresa (indipendentemente dalla natura giuridica, quindi anche in forma di associativa⁶ o cooperativa) che svolga attività contraria agli interessi del datore di lavoro⁷; ma anche quelle pratiche di **concorrenza "indiretta"**, come può essere l'acquisto di quote di una società già concorrente, indipendentemente dalle dimensioni e dalla quote di mercato occupate⁸.

Quest'ultimo assunto, invero, lascia perplessi ove si ritenga che la semplice partecipazione azionaria o possesso di quote di una società di capitali (tipiche del "socio di capitali") non possa configurarsi come violazione dell'art. 2105 c.c., se tale partecipazione si riduce ad un mero investimento finanziario non accompagnato da atti di gestione e di indirizzo (tipiche, invece, del "socio d'opera"), sempre che

2 Così più di recente Cass., sez. lav., 22.05.2017, n. 12810.

3 Cass., sez. lav., 11.02.2021, n. 3543. Per precedenti di merito, cfr. Corte Appello, Perugia, sez. lav., 11.02.2022, n. 16; Trib. Cassino, sez. lav., 16.12.2021, n. 1014.

4 Cass., sez. lav., 09.02.2021, n. 3120.

5 Cfr. Cass. sez. lav., 4.4.2017, n. 8711 che ha individuato la lesione dell'obbligo di fedeltà nella condotta del dipendente che aveva assunto l'**incarico di consulente tecnico di parte, per conto di soggetti terzi**, in dichiarato conflitto di interessi con il datore di lavoro.

6 È tale, ad esempio, il comportamento di un dipendente di un'impresa commerciale che, avvalendosi di un'associazione di dipendenti da lui stesso costituita e presieduta, acquistava prodotti di quest'ultima, al prezzo scontato praticato ai dipendenti, e li rivendeva a terzi a prezzo maggiore, seppure scontato rispetto al prezzo praticato dall'azienda nei confronti della clientela (Cass. sez. lav., 4.8.2008, n. 10287).

7 Cass., sez. lav., 1.2.2008, 2474.

8 Cfr. Cass., sez. lav., 1.6.1988, n. 3719.

il lavoratore non figuri all'interno della società concorrente al suo datore di lavoro quale "socio sovrano", nel quale caso la posizione di sovranità giustificerebbe un interesse imprenditoriale prima ancora che meramente economico e finanziario. In tempi più recenti, la giurisprudenza del lavoro ha teso ad allargare il divieto di concorrenza fino a considerare **vietati anche gli atti non concorrenziali**, configurabili nei casi in cui il dipendente, abusando di una posizione di responsabilità decisionale all'interno dell'impresa commerciale datrice di lavoro, svolga pratiche dannose anche se non direttamente concorrenziali⁹.

È, invece, lecito lo sfruttamento da parte dell'ex dipendente, passato alle dipendenze di un'impresa concorrente, delle conoscenze tecniche, delle esperienze e delle informazioni relative alla politica commerciale dell'impresa dalla quale egli proviene, **a condizione che non si tratti di informazioni segrete o riservate** e che, in ogni caso, non emerga una sistematica attività di distrazione della clientela e imitazione delle iniziative imprenditoriali del precedente datore di lavoro¹⁰. In siffatta circostanza, infatti, si configura la violazione della seconda parte dell'art. 2105 c.c. (obbligo di riservatezza) che, come accennato, estende la sua pregnanza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

2. Il patto di non concorrenza quale fattispecie negoziale autonoma

Il patto di non concorrenza del lavoratore subordinato, previsto e disciplinato dall'art. 2125 cod. civ., è un **contratto** mediante il quale il prestatore si obbliga, per il tempo successivo alla cessazione del rapporto, ad astenersi dallo svolgimento di attività in concorrenza con l'attuale datore di lavoro, a fronte del riconoscimento di un corrispettivo.

Esso è **valido** ove siano **specificamente determinati i limiti di oggetto, di tempo e di luogo** cui il lavoratore è sottoposto, e ove contenga l'esatta indicazione di un **corrispettivo congruo**, determinato ovvero determinabile, tenuto conto del sacrificio risultante dal patto stesso.

2.1 Il contenuto del patto: requisiti di validità, ipotesi di nullità e sua violazione

Il patto di non concorrenza non deve necessariamente limitarsi alle mansioni espletate dal lavoratore nel corso del rapporto, ma **può riguardare qualsiasi prestazione lavorativa** che possa competere con le attività economiche svolte dal datore di lavoro, da identificarsi in relazione a ciascun mercato nelle sue oggettive strutture. Ciononostante, il patto **non deve essere di ampiezza tale** da comprimere la esplicazione della concreta professionalità del lavoratore in termini che ne compromettano ogni potenzialità reddituale.

Quanto al corrispettivo dovuto, il patto non deve prevedere **compensi**

⁹ Cass., sez. lav., 17.11.2014, n. 24392 che ha dichiarato legittimo il **licenziamento per giusta causa**, irrogato da una impresa esercente attività di vendita all'ingrosso di beni alimentari ad un suo dipendente addetto all'area commerciale che, tra le mansioni, ricopriva anche quella di assegnare **prodotti "fuori linea"** in favore di supermercati o di altri punti vendita, gratuitamente o a prezzi scontati in caso di prodotti con scadenza a breve termine, che, da successive verifiche, era emerso che erano avvenute in favore della sua convivente.

¹⁰ Anche qui, per precedenti di merito, cfr. Trib. Bologna, sez. civ. IV., 13.10.2017, n. 2222.

simbolici o manifestamente iniqui o sproporzionati in rapporto al sacrificio richiesto al lavoratore, indipendentemente dall'utilità che il comportamento richiesto rappresenta per il datore di lavoro e dal suo ipotetico valore di mercato¹¹.

Il patto di non concorrenza, dunque, è **nullo** se il divieto di attività successive alla risoluzione del rapporto **non è contenuto entro limiti determinati di oggetto, di tempo e di luogo**, e se, con particolare riferimento all'ammontare ed alla congruità del **corrispettivo** dovuto, vengono patuiti **compensi simbolici**, o manifestamente iniqui e sproporzionati in rapporto al sacrificio richiesto al lavoratore e alla riduzione delle sue possibilità di guadagno¹².

Tipici esempi di patto di non concorrenza nullo sono le attività lavorative vietate convenzionalmente al lavoratore che **travalicano l'oggetto sociale della società**, o anche **l'ambito territoriale** di efficacia del patto di non concorrenza dannoso per il lavoratore e la vastità teorica e geo-

grafica del divieto non controbilanciata dalla sufficienza della controprestazione¹³.

Per altro verso, invece, la **violazione del patto di non concorrenza** si può rinvenire in svariate ipotesi: tipica è quella in cui il lavoratore continua a svolgere la stessa attività ma in favore di una diretta concorrente del precedente datore di lavoro, o anche in proprio.

In siffatte circostanze, i **rimedi esercitabili dal datore di lavoro** sono distinti. L'ipotesi più frequente è la **risoluzione del patto di non concorrenza** a norma dell'art. 1453 c.c., con contestuale pretesa di **restituzione del corrispettivo** eventualmente pagato, oltre al **risarcimento del danno subito**. In casi più remoti, ma comunque possibili, il datore di lavoro può invece intraprendere un'azione giudiziale d'urgenza, a mezzo di **ricorso ex art. 700 c.p.c.**, chiedendo **l'adempimento del patto di non concorrenza**, sul presupposto dell'interesse dell'impresa al rispetto delle obbligazioni scaturenti dal patto stesso.

11 Cfr. Cass., sez. lav., 26.05.2020, n. 9790.

12 Cfr. Cass., sez. lav., 1.03.2021, n. 5540.

13 Cfr. Trib. Modena, sez. lav., 23.05.2019, n. 89.

La nuova riduzione contributiva per l'iscrizione alle gestioni artigiani e commercianti INPS

La Legge di Bilancio 2025 ha introdotto un'agevolazione sull'aliquota di calcolo dei contributi da versare alle gestioni speciali autonome fruibile dai soggetti che quest'anno si iscriveranno per la prima volta ad una delle stesse. Di seguito, una prima disamina della novella legislativa.

 **Ettore Franzoni**

CONSULENTE DEL LAVORO ISCRITTO ALL'ORDINE DI NAPOLI

L'art. 1 co. 186 della Legge n. 207/2024, meglio nota come Legge di Bilancio 2025, ha introdotto una nuova tipologia di riduzione contributiva per i soggetti che dal 1° gennaio al 31° dicembre 2025 si **iscriveranno per la prima volta alle gestioni speciali autonome artigiani o commercianti dell'INPS**, previste *illo tempore* dall'art. 1 co. 1 della Legge 233/1990.

Tale agevolazione, rientrando nel piano di stanziamenti finalizzati alle misure di "riduzione del carico fiscale sul lavoro, politiche per la famiglia, spesa sociale, pensioni, politiche del lavoro e sostegno alle imprese"¹, mira a promuovere e stimolare l'occupazione e l'attività imprenditoriale in due settori particolar-

mente colpiti dalle diverse crisi che si sono avvicendate in questi ultimi anni.

La platea di soggetti che potranno fruire del beneficio in esame è costituita da **imprenditori individuali e soci di società, sia di persone che di capitali**² che, in base alla normativa di riferimento, sono iscrivibili ad una delle due gestioni speciali sopra menzionate.

A tal proposito, risulta utile sottolineare che:

- l'iscrizione alla **gestione artigiani** riguarda coloro i quali svolgono "un'attività di produzione di beni, anche semilavorati, o di prestazioni di servizi, escluse le attività agricole e le attività di prestazione di servizi commerciali, di intermediazione

1 Rif. dossier sulla Legge di Bilancio 2025, sezione "quadro di sintesi degli interventi", pubblicato sul sito della Camera dei Deputati.

2 In tale casistica, il socio, ai fini dell'iscrizione alle gestioni speciali, con particolare riferimento a quella dedicata ai commercianti, deve svolgere la propria attività per la società in modo abituale e prevalente.

nella circolazione dei beni o ausiliarie di queste ultime, di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, salvo il caso che siano solamente strumentali e accessorie all'esercizio dell'impresa"³;

- l'iscrizione alla **gestione commercianti**, invece, è rivolta a titolari o gestori in proprio di imprese, operanti nei settori del commercio, terziario e turismo, anche in virtù di eventuali licenze e autorizzazioni richieste dalla legge, che a prescindere dal numero dei dipendenti siano organizzate prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti la famiglia⁴ e per le quali partecipi personalmente ed in maniera abituale all'attività, assumendosi nel contempo la piena responsabilità del rischio d'impresa (tale ultimo requisito non è richiesto se si tratta di socio di SRL)⁵.

Ai fini di ampliare l'efficacia dell'agevolazione, la norma estende la possibilità di fruizione della stessa anche ai **col-laboratori familiari** dei soggetti sopra menzionati; inoltre, consente l'accesso al beneficio anche nell'ipotesi in cui sia adottato, nell'espletamento dell'attività d'impresa, il regime fiscale previsto dalla Legge n. 190/2014 e ss. mm. (c.d. **regime forfettario**).

Dal punto di vista sostanziale, la **riduzione contributiva è pari al 50%** rispetto a quanto dovuto in base al calcolo ordinario previsto dalla disciplina vigente; si osserva che, in assenza di ul-

teriori istruzioni, è possibile al momento ritenere l'agevolazione operante sia sui **contributi minimi**, calcolati su imponibili indicati ogni anno dall'INPS, che su quelli **a percentuale**, che variano in funzione dei redditi d'impresa complessivamente dichiarati.

Il beneficio in esame può essere fruito per **36 mesi**, che decorrono dalla data di avvio dell'attività d'impresa o dal giorno di primo ingresso nella società, **senza soluzione di continuità di contribuzione ad una delle due gestioni** ed in maniera **alternativa rispetto alle altre misure agevolative** vigenti che prevedono, a loro volta, una riduzione di aliquota; si menzionano, a tal proposito, la riduzione contributiva del 35% prevista per gli imprenditori in regime forfettario e la riduzione del 50% dedicata ai lavoratori autonomi di età superiore ai 65 anni già pensionati presso gestione INPS.

La norma istitutiva dell'agevolazione prevede, infine, che la stessa sia vincolata alla presentazione di una specifica richiesta da presentare telematicamente all'INPS, sottolineando altresì l'assoggettamento del beneficio ai limiti previsti dal c.d. **regime de minimis**⁶.

La novità introdotta dall'ultima Legge di Bilancio è sicuramente interessante e può rappresentare una concreta opportunità per i soggetti che vogliono avviare una propria attività d'impresa o che vogliono inserirsi nel mondo del lavoro. Come ogni riduzione con-

³ Cit. art. 3, co. 1, Legge n. 443/1985.

⁴ In tale definizione sono compresi anche i parenti e gli affini entro il terzo grado.

⁵ Rif. art. 1 co. 203, Legge n. 662/1996.

⁶ Si ricorda che dal 2024 il plafond da rispettare nel triennio mobile è passato da € 200.000,00 ad € 300.000,00.

tributiva, deve tuttavia essere valutato **l'impatto sul montante utile ai fini della pensione**; sul punto, la norma esaminata in questa sede prevede l'ap-

plicazione, per quanto riguarda l'accredito della contribuzione, delle disposizioni contenute all'art. 2, co. 29 della Legge n. 335/1995⁷.

⁷ “[...] Hanno diritto all'accredito di tutti i contributi mensili relativi a ciascun anno solare cui si riferisce il versamento i soggetti che abbiano corrisposto un contributo di importo non inferiore a quello calcolato sul minimale di reddito stabilito dall'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233, e successive modificazioni ed integrazioni. In caso di contribuzione annua inferiore a detto importo, i mesi di assicurazione da accreditare sono ridotti in proporzione alla somma versata. I contributi come sopra determinati sono attribuiti temporalmente dall'inizio dell'anno solare fino a concorrenza di dodici mesi nell'anno. Il contributo è adeguato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro del tesoro, sentito l'organo di gestione come definito ai sensi del comma 32”.

Pensioni e NASpl: conferme e novità dopo la Legge di Bilancio 2025

Il seguente contributo rappresenta un focus sulle conferme e novità apportate dalla Legge n. 207 del 30 Dicembre 2024 sulle più diffuse prestazioni assistenziali ed a sostegno del reddito, quali pensioni e NASpl.

 **Monica Schiano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Complici l'invecchiamento progressivo della popolazione ed il perdurare del già noto calo demografico, la Legge di Bilancio 2025 non introduce riforme sulla flessibilità in uscita dal lavoro, ma *ex adverso* ne incentiva il mantenimento. Vengono, di fatti, confermate le misure Quota 103, Opzione Donna, Ape Sociale ed ampliata la platea dei destinatari del cd. Bonus Maroni.

Degno di nota, inoltre, è il tentativo del Legislatore di "agevolare" determinate categorie di utenti al raggiungimento di requisiti contributivi minimi per l'accesso alle misure pensionistiche ed accrescere il loro "portafogli" pensionistico con risorse proprie, il tutto attraverso un possibile incremento del montante contributivo e il ricorso alla previdenza complementare.

Quota 103

L'art. 1, c. 174 proroga al 2025 il trattamento di pensione anticipata flessibile, applicabile a chi raggiungerà entro il 31/12/2025 l'età di 62 anni e 41 anni di anzianità contributiva. Il trattamento è riconosciuto secondo il cosiddetto sistema contributivo integrale, di cui al D. Lgs. 180/97¹, trascorsi sette mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi², rispetto ai precedenti tre di quota 100, quota 102 e della stessa quota 103 fino al 31/12/2022. L'importo spettante non può essere superiore a quattro volte il trattamento minimo pensionistico del regime generale INPS fino al raggiungimento del requisito ordinario per la pensione di vecchiaia (67 anni) e non è cumulabile con redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione parziale di quelli da lavoro autonomo occasionale nel limite di

1 Maturazione della contribuzione successivamente alla data del 31 dicembre 1995.

2 9 mesi per i dipendenti pubblici che dovranno presentare domanda di collocamento a riposo all'amministrazione di appartenenza con un preavviso di sei mesi. Il comparto scuola e AFAM dovrà presentare domanda entro il 28/02/2025.

5.000 euro lordi annui.

Opzione Donna

L'art. 1, c. 173 proroga al 2025 la possibilità per le lavoratrici di accedere alla pensione con requisiti agevolati rispetto a quelli ordinari. Sono destinatarie della misura donne che abbiano, al 31/12/2024, 35 anni di contributi accreditati, 61 anni di età (59 anni per chi ha due o più figli, 60 per chi ha un figlio) e che rientrino in una delle seguenti categorie: caregivers, che assistono e convivono da almeno 6 mesi il coniuge o un parente di primo grado (eccezionalmente un familiare di 2° grado) con disabilità grave riconosciuta; riconosciuta invalidità civile in misura pari o superiore al 74%; dipendenti o licenziate da imprese in crisi, con tavoli di confronto aperti presso il Ministero delle Imprese e del *Made in Italy*. La decorrenza del trattamento è 12 mesi dalla maturazione dei requisiti per le lavoratrici dipendenti, 18 mesi per le lavoratrici autonome. Le lavoratrici del comparto scuola e AFAM potranno accedere al pensionamento, rispettivamente il 1° settembre e il 1° novembre del 2025, presentando la domanda di cessazione dal servizio entro il 28 febbraio 2025.

Ape Sociale

L'art. 1, c. 175 proroga al 2025 l'indennità di prepensionamento³ per soggetti svantaggiati (*cargivers*, disoccupati di lungo corso, invalidi civili in misura

pari o superiore al 74%, addetti a lavori gravosi) che raggiungono il requisito anagrafico di 63 anni e 5 mesi⁴ e che maturano un'anzianità contributiva, entro il 31 dicembre 2025, pari a 30 anni nella generalità dei casi, con un anno in meno per ogni figlio a favore delle lavoratrici madri, sino a un massimo di due anni, 36 anni per gli addetti ai lavori gravosi, 32 anni per gli operai edili ed i ceramisti. Rispetto agli anni passati, in cui il trattamento era cumulabile con redditi da lavoro dipendente o parasubordinato, nel limite di 8.000 euro annui e da lavoro autonomo nel limite di 4.800 euro annui, nel 2025 vi è solo parziale cumulabilità con redditi da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro lordi annui. La decorrenza del trattamento non può essere antecedente alla cessazione dell'attività lavorativa e prevede un massimo di tre finestre per presentare richiesta: 31 Marzo 2025, 15 Luglio 2025 e tardivamente entro il 30 Novembre 2025. Queste ultime saranno oggetto di accoglimento in base alle risorse ancora disponibili.

Bonus Maroni

L'art. 1 c. 161, estende la platea dei soggetti che potranno beneficiare dell'incentivo al posticipo del pensionamento, introducendo anche la categoria dei lavoratori che matureranno entro il 31/12/2025 i requisiti di pensione anticipata ordinaria (anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e

3 Per una durata non superiore al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e il conseguimento dell'età anagrafica prevista per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia. C. 179 Legge 11 dicembre 2016, n. 232.

4 5 mesi introdotti dalla Legge n. 213 art. 1 c. 136 del 2023, rispetto ai soli 63 anni precedenti.

41 anni e 10 mesi per le donne). Questi ultimi, unitamente ai già previsti lavoratori con diritto d'accesso alla quota 103, potranno rinunciare alla trattenuta della quota IVS dei contributi a proprio carico. Se esercitata suddetta facoltà, il datore di lavoro sarà esonerato dal versamento all'Istituto di suddetta quota IVS per corrisponderla interamente al lavoratore. Tale somma non concorre alla formazione del reddito del lavoratore.

Incremento del montante contributivo

Il comma 169 art. 1 innesta nel nostro sistema previdenziale una nuova opportunità: i soggetti iscritti alle forme pensionistiche obbligatorie di base gestite dall'INPS⁵, il cui primo accredito contributivo decorre successivamente al 1° gennaio 2025, potranno incrementare il montante contributivo individuale versando una maggiorazione della quota di aliquota contributiva pensionistica a proprio carico non superiore a due punti percentuali. Suddetta quota non incide sulla maturazione dell'importo soglia⁶ per l'accesso alla pensione di vecchiaia⁷. La somma è corrisposta, a domanda, al soggetto pensionato successivamente alla maturazione dei requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione di cui al comma 6 art. 24 D.L. 201/2011 ed è deducibile dal reddito complessivo per il 50% dell'importo totale versato. Un

decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, dovrà definire le modalità di esercizio e di recesso dalla facoltà.

Previdenza complementare

Con il comma 181 art. 1, viene inserito, all'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, il comma 7-bis, che tende a valorizzare per la prima volta all'interno del sistema pubblico, il contributo delle forme pensionistiche complementari⁸: fondi pensione negoziali, i fondi pensione aperti, i piani individuali pensionistici e i fondi pensione preesistenti al 1992.

Per i lavoratori contributivi «puri»⁹, a decorrere dal 1° gennaio 2025, ai soli fini del raggiungimento dell'importo soglia mensile dell'assegno sociale, per accedere alla pensione di vecchiaia (assicurati dal 1° Gennaio 1996, 67 anni di età e 20 di contributi) solo su richiesta dell'assicurato, si potranno sommare anche i valori teorici delle rendite da eventuali fondi pensione privati. Si attende decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, per l'individuazione dei criteri di computo e le modalità di richiesta. Il comma 183 specifica che per i soggetti che si avvarranno di questo sistema per l'accesso alla pensione anticipata, il requisito contributivo è incrementato di cinque anni a decor-

5 Alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla Gestione separata.

6 Importo dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

7 Di cui all'articolo 24, commi 7 e 11, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201.

8 Disciplinati dal D.lgs. 5 dicembre 2005 n. 252.

9 Sistema contributivo integrale.

rere dal 1° gennaio 2025¹⁰ e di ulteriori cinque anni a decorrere dal 1° gennaio 2030.

Oltre alle prestazioni pensionistiche, una delle altre prestazioni più diffuse¹¹, erogate dallo stesso Istituto previdenziale, è senz'altro la **NASpi**. La Legge di Bilancio 2025, oltre disporre con il c. 187 art.1 la disapplicazione della L. 402/1975 che istituì la prestazione di disoccupazione per i lavoratori rimpatriati, con il comma 171, art.1, va a modificare in modo sostanziale i termini ed i requisiti di accesso all'indennità. La nuova misura si affianca a quanto stabilito dal Collegato Lavoro¹² per contrastare l'elusione delle norme e scongiurare i comportamenti truffaldini finalizzati, in questo caso, ad evitare il versamento del ticket NASpi¹³.

La norma, infatti, introduce una nuova formulazione dell'art. 3 D.Lgs. 22/2015, aggiungendo al comma 1, tra i requisiti di accesso alla misura, la nuova lettera c-bis secondo cui: per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 01/01/2025, i soggetti richiedenti la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego che, nei 12 mesi dalla domanda, hanno rassegnato dimissioni volontarie, devono dimostrare di aver maturato il requisito contributivo di

13 settimane dopo le dimissioni stesse. In altre parole, gli stessi soggetti, devono avere avuto uno o più lavori per circa 4 mesi, attenzionando la soglia del minimale contributivo¹⁴, prima dell'evento di cessazione del rapporto che ha cagionato la domanda di Naspi. Fanno eccezione i lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni in periodo tutelato¹⁵ o per giusta causa ed i casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della L. 604/1966. In assenza di quest'ultima procedura le risoluzioni consensuali rientrano nell'ambito di applicazione della novellata lettera c-bis.

L'evento di dimissioni, intervenuto nei dodici mesi precedenti alla domanda di NASpi, quindi, "azzerà il contatore" delle 13 settimane, per cui questo essenziale requisito non potrà essere ricercato nei quattro anni precedenti, ma dalla data di risoluzione per dimissioni volontarie o risoluzione consensuale.

Il tema ha già acceso non poche polemiche. Le principali critiche, chiaramente, derivano dai sindacati. Secondo la CGIL la misura lascia i lavoratori «*senza alcuna scelta*¹⁶», privandoli di rassegnare dimissioni per ricercare migliori contesti aziendali, data l'incertez-

10 64 anni di età e 25 di contributi rispetto ai precedenti 20.

11 Oltre 2,7 milioni di beneficiari nel 2023, con una spesa tra prestazioni e coperture figurative dei contributi di quasi 16 miliardi di euro, aumento nel 2023 del 4,3% rispetto al 2022. RAPPORTO ANNUALE INPS XXIII SETTEMBRE 2024.

12 Legge n. 203/2024 art. 19 – Dimissioni per fatti concludenti.

13 Introdotto dalla Legge Fornero 92/2012 art. 2, c. 31. Per l'anno 2025 è quantificato in € 1.922,25 in base alla Circolare Inps n. 25 del 29.01.2025 che ha definito il massimale Naspi in € 1562,82 euro (il cui 41% risulta pari a 640,75 euro per ogni anno di lavoro effettuato fino ad un massimo di tre annualità).

14 Per l'anno 2025 Circolare Inps numero 26 del 30-01-2025.

15 Ai sensi dell'articolo 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 - Testo unico sulla maternità e paternità.

16 Direttore del Patronato INCA-CGIL di Bergamo, Emmanuele Comi <https://www.cgil.bergamo.it/notizie/1675-legge-di-bilancio,-comi,-inca-cgil-di-bergamo-%E2%80%9Ccecco-le-cattive-notizie-in-materia-di-disoccupazione%E2%80%9D>.

za della durata di un successivo rapporto, senza poter eventualmente contare sull'indennità e ancora, irrigidirà il già precario mercato del lavoro nel turismo, in quanto, «*come un elefante in un negozio di cristalli la norma interviene nel difficile equilibrio del mercato del lavoro stagionale, rendendo ancor*

*più complicata l'occupazione nel settore»*¹⁷. Di egual parere la Cisl, stando alla quale la norma è «*ingiustamente punitiva, ma andrebbe anche a scoraggiare la mobilità lavorativa»*¹⁸ e la Uil: «*si rischia di mettere ancor più in difficoltà tutti coloro che lasciano il posto di lavoro senza intenzioni fraudolente*¹⁹».

17 FILCAMS CGIL Rimini <https://www.cgilrimini.it/2025/01/27/naspi-2025/>.

18 LEGGE DI BILANCIO 2025 Analisi e commento Cisl.

19 Post Facebook di ITAL UIL Nazionale del 11/01/2025.

Decontribuzione Sud PMI

A solo un mese dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge di Bilancio 2025, l'Inps ha già rilasciato la circolare numero 32 del 30-01-2025 con oggetto: "Articolo 1, commi da 406 a 412, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di Bilancio 2025). Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate in favore di microimprese e di piccole e medie imprese".

 **Monica Schiano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Confermata al 31/12/2024¹ la disapplicazione² della decontribuzione sud introdotta dal D.L. 104/2020 e dalla L. 178/2020, al fine di mantenere i livelli di crescita occupazionale nel Mezzogiorno e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, il Legislatore concede alle aziende con unità produttive situate in Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, la possibilità di fruire di una "nuova" decontribuzione. Con i commi da 406 a 420 art. 1 della norma in epigrafe, viene previsto un unico esonero in termini di misura, ma due differenti ambiti soggettivi di applicazione: il primo destinato alle micro, piccole e medie imprese, il secondo destinato

alle grandi imprese. Considerando che l'efficacia di quest'ultimo è subordinata ad autorizzazione della Commissione Europea, nelle more della stessa, il presente contributo si focalizzerà sull'agevolazione concessa in favore di microimprese, piccole e medie imprese.

Beneficiari

È la stessa norma, con il comma 407, a rammentare che rientrano nella nozione di micro, piccola e media impresa i datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti, con accezione da intendersi ai sensi dell'Allegato I del Regolamento (UE) 2014/651³.

1 Con riferimento ai contratti di lavoro subordinato stipulati entro il 30 giugno 2024.

2 Ad opera del c. 404 L. 207/2025.

3 Gli effettivi corrispondono al numero di unità lavorative/anno (ULA), ovvero al numero di persone che, durante tutto l'esercizio in questione, hanno lavorato nell'impresa o per conto di essa a tempo pieno. Il lavoro dei dipendenti che non hanno lavorato durante tutto l'esercizio oppure che hanno lavorato a tempo parziale, a prescindere dalla durata, o come lavoratori stagionali, è contabilizzato in frazioni di ULA. Gli effettivi sono composti: a) dai dipendenti dell'impresa; b) dalle persone che lavorano per l'impresa, ne sono dipendenti e, per la legislazione nazionale, sono considerati come gli altri dipendenti dell'impresa; c) dai proprietari gestori; d) dai soci che svolgono un'attività regolare nell'impresa e beneficiano di vantaggi finanziari da essa forniti. Gli apprendisti con contratto di apprendistato o gli studenti con contratto di formazione non sono contabilizzati

La Circolare Inps n. 32/2025 ricorda che ai sensi del sopra citato Regolamento, le PMI occupano meno di 250 persone, hanno un fatturato inferiore a 50 Milioni di euro e/o un totale di bilancio annuo inferiore a 43 Milioni di euro. Precisa, inoltre, che in caso di superamento di uno dei requisiti, l'impresa dovrà fruire dell'agevolazione prevista per le grandi aziende.

Con esclusione del settore agricolo, dei contratti di lavoro domestico, dei contratti intermittenti e dei rapporti di apprendistato, l'agevolazione è riconosciuta ai datori di lavoro privati⁴, nella forma dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con riferimento alle sedi di lavoro⁵ situate nelle regioni della cd Zona Zes. I lavoratori a cui la suddetta agevolazione è applicabile, sono solo i detentori di un contratto a tempo indeterminato, instaurato, o trasformato da un contratto a termine, entro il 31/12 dell'anno precedente a quello di godimento dell'incentivo.

In caso di rapporto in somministrazione la sede rilevante è quella di effettivo svolgimento della prestazione, a

prescindere da dove effettivamente abbia sede legale o operativa l'Agenzia di somministrazione e a condizione che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra il lavoratore somministrato e l'agenzia sia stato instaurato entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione della misura. Viceversa, qualora l'attività del somministrato sia esperita presso un utilizzatore ubicato in regioni non appartenenti alla Zes, il beneficio non potrà essere applicato.

Condizioni di Applicazione

In primis, è necessario sottolineare che il beneficio, a differenza della precedente decontribuzione, è riconosciuto nei limiti del Regolamento (UE) 2023/2831, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis"⁶ e che l'agevolazione non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della L. 68/1999, in materia di collocamento obbligatorio delle persone disabili⁷. In

come facenti parte degli effettivi. La durata dei congedi di maternità o dei congedi parentali non è contabilizzata.

- 4 Sono esclusi espressamente: gli enti pubblici economici, gli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale, gli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione; le ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona, e iscritte nel registro delle persone giuridiche; le aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli articoli 31 e 114 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267; i consorzi di bonifica; i consorzi industriali; gli enti morali; gli enti ecclesiastici.
- 5 Per sede di lavoro si intende l'unità operativa presso cui sono denunciati nel flusso Uniemens i lavoratori.
- 6 Sono escluse dall'ambito di applicazione della misura i datori di lavoro che abbiano ricevuto aiuti subordinati al medesimo regime *de minimis* per un importo complessivo superiore a 300.000 euro (750.000 nel caso di imprese che forniscono servizi di interesse economico generale SIEG) nell'arco di un triennio mobile (l'anno in corso e i due anni precedenti). Il calcolo andrebbe effettuato considerando l'importo e la data di effettiva fruizione dell'aiuto e non della prenotazione o del caricamento effettivo dell'ente che concede il beneficio sul portale Registro nazionale degli aiuti di Stato; sul punto si attendono ulteriori chiarimenti.
- 7 7% dei lavoratori occupati, con più di 50 dipendenti; due lavoratori, con dipendenti da 36 a 50; un lavoratore, con dipendenti da 15 a 35.

caso di somministrazione il massimale *de minimis* è a carico dell'utilizzatore, così come il beneficio spettante⁸. In caso di Impresa Unica⁹, devono essere presi in considerazione tutti gli aiuti ricevuti da ogni impresa.

Il diritto alla fruizione dell'incentivo in argomento è, inoltre, subordinato, come in passato, al rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 1, comma 1175, della L. 296/2006 secondo il quale la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale presuppone il possesso da parte del datore di lavoro del documento unico di regolarità contributiva (DURC), rispetto obblighi di legge e di contratto, assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Di nuova introduzione, invece, il richiamo ai principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 del D.Lgs. 150/2015, pertanto l'esonero non spetta: se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; se l'assunzione viola il diritto di precedenza; se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una

crisi o riorganizzazione aziendale; con riferimento a quei lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo. Non è espressamente previsto dalla norma l'incremento occupazionale netto¹⁰.

Misura dell'esonero

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero non è applicabile ai premi e contributi INAIL, al fondo tesoreria, ai fondi di solidarietà, al fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale ed al contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali¹¹. È prevista una modulazione con *decalage* annuale, applicabile su dodici mensilità, con un tetto massimo predeterminato. Solo in caso di erogazione in ratei di mensilità aggiuntive, le stesse rientrano nella base di computo della decontribuzione, fermo restando il tetto mensile previsto. Si considera intera mensilità, quindi aggiuntiva, l'erogazione dei ratei in

8 Art. 31 c. 1 l. e D.Lgs. 150/2015.

9 In base ai Regolamenti (UE) 2023/2831 e 2023/2832 è impresa unica l'insieme di imprese dove: a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa; b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa; c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima; d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

10 Previsto invece per le Grandi aziende.

11 Esclusi inoltre: il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al DL 103/1991, il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art.1, c. 8 e 14, del D.Lgs. 182/1997, il contributo di solidarietà per gli sportivi, di cui all'art. 1, c. 3 e 4, del D.Lgs. 166/1997 30 aprile 1997, n. 166.

occasione di cessazione del rapporto. L'incentivo è così riconosciuto:

- a. per l'anno 2025, in misura pari al 25 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 145 euro su base mensile, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2024;
- b. per l'anno 2026, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2025;
- c. per l'anno 2027, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2026;
- d. per l'anno 2028, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 100 euro su base mensile, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2027;
- e. per l'anno 2029, in misura pari al 15 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 75 euro su base mensile, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2028.

Cumulabilità

L'esonero risulta compatibile con altri esoneri o riduzioni, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, salvo non vi sia un espresso divieto di cumu-

lo previsto da altra disposizione. È cumulabile con l'incentivo Under 30, Over 50, donne svantaggiate di cui alla L. 92/2012, con l'incentivo all'assunzione di disabili o beneficiari di NASpl. In linea generale, ove sia presente un residuo di contribuzione esonerabile a seguito dell'applicazione della diversa misura, è possibile procedere al cumulo con la Decontribuzione Sud PMI, sempre limitatamente al tetto massimo descritto. Ad esempio, prevedendo un esonero al 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro, vi è incompatibilità di cumulo con l'agevolazione prevista per le assunzioni dei beneficiari ADI e SFL. Per espressa previsione della norma, infine, l'esonero non è cumulabile con gli altri previsti dal decreto Coesione (artt. 21, 22, 23 e 24 del D.L. n. 60/2024), vale a dire gli incentivi all'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, il bonus giovani, il bonus donne e il bonus ZES unica per il Mezzogiorno.

Istruzioni Operative

La circolare Inps n. 32 del 30/01/2025 istituisce il nuovo Codice Causale DPMI da utilizzare nei flussi Uniemens, avente il significato di "Agevolazione contributiva Art. 1, commi da 406 a 412, L. n.207/2024 (Legge di Bilancio 2025) per l'occupazione in aree svantaggiate a favore microimprese e PMI." I dati esposti nell'Uniemens, vengono poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure con il codice "L588", avente il significato di "Conguaglio Agevolazione contributiva Art. 1, commi da 406 a 412, L. n.207/2024 (Legge di Bilancio 2025) per l'occupazione in

aree svantaggiate a favore microimprese e PMI” e con il codice “L589”, avente il significato di “Arretrati Agevolazione contributiva Art. 1, commi da 406 a 412, L. n. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025) per l’occupazione in aree svantaggiate a favore microimprese e PMI”.

L’Inps, inoltre, conferma il già rodato codice attribuzione OL per quei datori di lavoro che hanno sede legale e matricola in altre regioni, ma unità operative in territori del Mezzogiorno. Come negli anni precedenti andrà richiesto il CA attraverso il cassetto bidirezionale.

Si segnala che l’eventuale recupero della mensilità di gennaio 2025 può essere effettuato esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di febbraio, marzo e aprile 2025.

Oltre alla riduzione del beneficio secon-

do un tetto massimo già definito e su base mensile per sole 12 mensilità, il nuovo beneficio riguarda, come già specificato, non la totalità dell’azienda come nella decontribuzione sud, ma esclusivamente i rapporti instaurati a tempo indeterminato o trasformati a tempo indeterminato entro il 31 dicembre dell’anno precedente. Quindi, ad esempio, nel 2025 potranno essere oggetto di decontribuzione i soli rapporti a tempo indeterminato instaurati, o trasformati, entro il 31/12/2024. I lavoratori assunti in corso d’anno, sempre solo a tempo indeterminato, potranno beneficiarne dal prossimo anno.

Si riporta di seguito, una tabella al fine di individuare le differenze tra la “vecchia” Decontribuzione Sud e la “nuova” Decontribuzione PMI.

ACAS/DESU	DPMI
RIFERIMENTI NORMATIVI	
D.L. 104/2020 dal 01/10/2020 al 31/12/2020 L. 178/2020 dal 01/01/2021 al 31/12/2024	Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia
AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE	
Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia	Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia
AUTORIZZAZIONE COMMISSIONE EUROPEA	
Sì	No
DATORI DI LAVORO CHE POSSONO ACCEDERE AL BENEFICIO	
Tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, con esclusione del settore agricolo e dei datori di lavoro che stipulino contratti di lavoro domestico.	Microimprese e piccole e medie imprese con esclusione dei datori di lavoro che stipulino contratti di lavoro domestico o contratti di apprendistato nonché i datori di lavoro operanti nel settore agricolo.
DATORI DI LAVORO ESPRESSAMENTE ESCLUSI	
Dal 01/01/2021: enti pubblici economici; istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale; agli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione; ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona (ASP), e iscritte nel registro delle persone giuridiche; alle aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli articoli 31 e 114 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267; consorzi di bonifica; consorzi industriali; enti morali; enti ecclesiastici; imprese operanti nel settore finanziario indicate nella classificazione NACE al settore “K” - <i>Financial and insurance activities</i> .	Enti pubblici economici; istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale; enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione; ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona (ASP), e iscritte nel registro delle persone giuridiche; aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli articoli 31 e 114 del Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267; consorzi di bonifica; consorzi industriali; enti morali; i enti ecclesiastici.

CONTINUA ►

ACAS/DESU	DPMI
MISURA DELL'INCENTIVO	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 30% fino al 31 dicembre 2025; ▶ 20% per gli anni 2026 e 2027; ▶ 10% per gli anni 2028 e 2029 della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> a) per l'anno 2025, in misura pari al 25 per cento dei complessivi contributi previdenziali; b) per l'anno 2026, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali; c) per l'anno 2027, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali; d) per l'anno 2028, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali; e) per l'anno 2029, in misura pari al 15 per cento dei complessivi contributi previdenziali. In caso di erogazione in ratei di mensilità aggiuntive, le stesse rientrano nella base di computo della decontribuzione, fermo restando il tetto mensile previsto.
TETTO MASSIMO	
L'esonero in trattazione non prevede un limite individuale di importo.	<ul style="list-style-type: none"> a) per l'anno 2025 importo massimo di 145 euro su base mensile, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2024; b) per l'anno 2026 importo massimo di 125 euro su base mensile, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2025; c) per l'anno 2027, importo massimo di 125 euro su base mensile, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2026; d) per l'anno 2028, importo massimo di 100 euro su base mensile, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2027; e) per l'anno 2029, importo massimo di 75 euro su base mensile, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2028.
CONTRIBUTI ESCLUSI	
Premi e contributi INAIL, contributo "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile", contributo ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale; contributo previsto dall'art. 25, c. 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.	Premi e contributi INAIL, al fondo tesoreria, ai fondi di solidarietà, al fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale ed al contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali, il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al DL 103/1991, il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art.1, c. 8 e 14, del D.Lgs. 182/1997, il contributo di solidarietà per gli sportivi, di cui all'art. 1, c. 3 e 4, del D.Lgs. 166/1997 30 aprile 1997, n. 166.
MENSILITÀ AGGIUNTIVE	
Incluse	Rientrano nella base di computo, fermo restando il tetto mensile previsto.
RAPPORTI DI LAVORO	
I rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi fino al 30/06/2024	Contratti a tempo indeterminato instaurati entro il 31/12 dell'anno precedente a quello di fruizione.

CONTINUA ▶

ACAS/DESU	DPMI
CONDIZIONI DI APPLICAZIONE	
<p>Art. 1 c. 1175 legge n. 296/2006</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ possesso del DURC ▶ assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge; ▶ rispetto degli accordi e Contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ rispetto obblighi di assunzione art. 3 L. 68/1999, in materia di collocamento obbligatorio delle persone disabili; ▶ rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 1, comma 1175 e 1175-bis, della L. 296/2006 secondo il quale la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale è subordinata al possesso da parte del datore di lavoro del documento unico di regolarità contributiva (DURC), rispetto obblighi di legge e di contratto, assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; ▶ rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi di cui all' art. 31 del D.Lgs. 150/2015: assunzioni non derivanti da un obbligo di legge e/o di contrattazione collettiva, rispetto diritto di precedenza, tutela stato di crisi e rispetto della riduzione dell'organico, cumulabilità dei periodi coperti da sgravi, rispetto dei termini delle comunicazioni obbligatorie. Non è espressamente previsto dalla norma l'incremento occupazionale netto.
AIUTI DI STATO	
<p>Condizioni previste dal <i>Temporary Crisis Framework</i></p>	<p>Riconosciuto nei limiti del Regolamento (UE) 2023/2831, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis".</p>
CUMULABILITÀ	
<p>Cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.</p>	<p>Cumulabile con altri esoneri o riduzioni, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, salvo non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione. Cumulabile ove sia presente un residuo di contribuzione esonerabile a seguito dell'applicazione della diversa misura. Per espressa previsione l'esonero non è cumulabile con gli altri previsti dal decreto Coesione (artt. 21, 22, 23 e 24 del D.L. n. 60/2024).</p>
SOMMINISTRAZIONE	
<p>Qualora il lavoratore svolga la propria prestazione lavorativa presso un utilizzatore ubicato nelle regioni del Mezzogiorno, il beneficio in trattazione può essere riconosciuto a prescindere da dove effettivamente abbia sede legale o operativa l'Agenzia di somministrazione. Viceversa, qualora il lavoratore sia dipendente di un'Agenzia di somministrazione che abbia sede legale o operativa in regioni del Mezzogiorno, ma svolga la propria prestazione lavorativa presso un utilizzatore ubicato in regioni differenti, il beneficio non può essere riconosciuto. Il beneficio è trasferito in capo all'utilizzatore.</p>	<p>La sede rilevante è quella di effettivo svolgimento della prestazione, a prescindere da dove effettivamente abbia sede legale o operativa l'Agenzia di somministrazione, a condizione che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra il lavoratore somministrato e l'agenzia sia stato instaurato entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione della misura. Viceversa, qualora l'attività del somministrato sia esperita presso un utilizzatore ubicato regioni non appartenenti alla Zes, beneficio non potrà essere applicato. Il massimale <i>de minimis</i> è a carico dell'utilizzatore, così come il beneficio spettante.</p>
MARITTIMI	
<p>Le imprese armatoriali possono beneficiare dell'esonero contributivo in argomento per i lavoratori marittimi che siano imbarcati su navi iscritte nei compartimenti marittimi ricadenti nelle regioni svantaggiate.</p>	<p>Nessuna inapplicabilità espressa</p>
CODICI ESPOSIZIONE UNIEMENS	
<p>Dal 01/10/2020 ACAS – L540 Dal 01/07/2022 DESU – L565</p>	<p>Dal 01/01/2025 DPMI – L588</p>
CODICE ATTRIBUZIONE DATORE DI LAVORO CHE EFFETTUA L'ACCENTRAMENTO CONTRIBUTIVO CON UNITÀ OPERATIVE NEI TERRITORI DEL MEZZOGIORNO	
OL	OL

Contratto Misto – Art. 17 Legge 13 dicembre 2024 n. 203 – Collegato Lavoro

L'articolo esamina la recente disposizione di cui all'art. 17 del Collegato Lavoro in materia di applicazione del regime forfetario nel caso di contratti misti.

 **Ivo Amodio**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Il Collegato Lavoro¹, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28.12.2024, introduce numerose disposizioni in materia di lavoro. Tra queste, meritano particolare attenzione: l'interpretazione autentica fornita sulle attività stagionali², la modifica della durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato³, le nuove disposizioni dei termini delle comunicazioni obbligatorie inerenti al lavoro agile⁴, la regolamentazione della risoluzione dei rapporti di lavoro per dimissioni per fatti concludenti⁵, le novità sui procedimenti di conciliazione in ambito lavorativo⁶ e l'estensione dei termini di dilazione per il pagamento dei debiti contributivi⁷.

In questa sede si pone l'accento sull'art. 17 che è intervenuto sulla disciplina del regime forfetario, attenuando alcune delle limitazioni previste dall'art. 1, comma 57, lettera d-bis) della L. 190 del 23 dicembre 2014 "**(Non possono avvalersi del regime forfetario, a) omissis, b) omissis, c) omissis, d) omissis..., d-bis) le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano intercorsi rapporti di lavoro nei due precedenti periodi d'imposta, ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavoro, ad esclusione dei soggetti che inizia-**

1 Legge 13/12/2024 n. 203.

2 Art. 11 L. 203/2024.

3 Art. 13 L. 203/2024.

4 Art. 14 L. 203/2024.

5 Art. 19 L. 203/2024.

6 Art. 20 L. 203/2024.

7 Art. 23 L. 203/2024.

no una nuova attività dopo aver svolto il periodo di pratica obbligatoria ai fini dell'esercizio di arti o professioni, d-ter omissis)".

Tale disposizione vietava quindi l'accesso al regime forfettario al lavoratore autonomo che aveva in corso, o che aveva avuto rapporti di lavoro subordinato nei due anni precedenti con lo stesso soggetto per il quale aveva inteso intraprendere un rapporto di lavoro subordinato ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili al datore di lavoro.

Con l'art. 17 si amplia la possibilità di accesso al regime forfettario, introducendo deroghe a favore delle persone fisiche iscritte in albi o registri professionali che esercitano attività libero-professionali, comprese quelle esercitate nelle forme di cui all'articolo 409, numero 3) del codice di procedura civile (Collaborazioni Coordinate e Continuative), per datori di lavoro **che occupano più di duecentocinquanta dipendenti**, dai quali **sono contestualmente assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato**, con orario di lavoro rientrante nella **percentuale di part-time tra il 40% e il 50%** dell'orario di lavoro a tempo pieno previsto dalla contrattazione collettiva nazionale applicata. Si tratta quindi di una disposizione che riguarda i lavoratori che svolgono a favore dello stesso soggetto prestazioni di lavoro subordinato e prestazioni di lavoro autonomo (Contratto Misto). Tale modalità di lavoro diffusa in ambito bancario in virtù di accordo tra Banca Intesa San Paolo e le OO.SS. del settore,

con la norma in esame, appare di fatto istituzionalizzata a livello generale.

Come confermato dalla nota dell'ispettorato Nazionale del Lavoro n. 9740 del 30 dicembre 2024, in mancanza di iscrizione in albi o registri professionali, la causa ostativa di cui alla lett. d-bis) non si applica altresì nei confronti delle persone fisiche che esercitano attività di lavoro autonomo nei casi e nel rispetto delle modalità e condizioni previsti dai c.d. contratti di prossimità⁸.

Un elemento cruciale introdotto dalla norma è il requisito dimensionale del datore di lavoro. Difatti, l'accesso al regime forfettario è consentito solo nel caso in cui il datore di lavoro abbia dimensioni **superiori a 250 dipendenti**. Considerata la finalità della disposizione, appare poco chiara la motivazione per la quale il legislatore abbia voluto fissare un tetto minimo di dipendenti occupati dal datore di lavoro, penalizzando quei lavoratori che, pur in possesso di tutti gli altri requisiti, non potranno accedere al regime forfettario per la sola circostanza che il proprio datore di lavoro non raggiunge il numero di dipendenti previsto.

Per l'individuazione del limite dimensionale, nel primo comma dell'art. 17 è espressamente indicato che il numero dei dipendenti da prendere a riferimento è quello calcolato alla data del 1° gennaio dell'anno in cui sono stipulati i contratti di lavoro.

Per applicare la deroga, la norma precisa che il rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale, dovrà avere un orario compreso tra il **40% e il 50%**

⁸ Art. 8 D.L. n. 138/2011.

dell'orario di lavoro a tempo pieno previsto dal CCNL applicato.

Dal contenuto letterale della norma, la forbice indicata pare necessaria solo per determinare il requisito di accesso al regime forfetario. Di conseguenza, appare possibile istaurare un rapporto misto prevedendo un rapporto di lavoro subordinato con percentuali di lavoro a tempo parziale diverse da quelle previste dalla disposizione.

Essendo le caratteristiche effettive di esecuzione delle prestazioni a stabilire la natura giuridica dei rapporti, l'unica conseguenza che sembrerebbe scaturire dal mancato rispetto delle percentuali indicate dal legislatore, dovrebbe essere il mancato accesso al regime forfetario. Tuttavia, un chiarimento sembrerebbe utile.

Altro aspetto fondamentale previsto dal primo comma è rappresentato dalla **contestualità** della stipula dei due contratti "*contestuale assunzione mediante stipulazione di contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato*". Di conseguenza la deroga è applicabile solo nei casi in cui i rapporti di lavoro subordinato e autonomo, siano stati stipulati nello stesso momento. Al terzo comma, il legislatore chiede un'ulteriore garanzia sulla diversa natura giuridica che devono avere i due rapporti di lavoro "*che non si configurino, rispetto al contratto di lavoro subordinato, alcuna forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto e alle modalità della prestazione nonché all'orario e alle giornate di lavoro*", imponendo la **Certificazione** del contratto di lavoro

autonomo a cura delle Commissioni di cui all'art. 76 del D.Lgs. 276/2003, tra le quali la Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato dell'Ordine dei Consulenti del lavoro.

La Commissione, a fronte di richiesta di Certificazione ai fini dell'applicabilità dell'art. 17 della l. 203/2024, dovrà, non solo verificare la natura autonoma del rapporto di lavoro, ma sarà tenuta anche a verificare che non siano presenti interferenze con il contratto subordinato ed in particolare in merito all'oggetto, alle modalità di svolgimento, all'orario e alle giornate di lavoro.

Resta il fatto che la Certificazione fotografa la situazione contenuta nel contratto stipulato tra le parti, ma le modalità di esecuzione del contratto potrebbero risultare divergenti.

Infine, il lavoratore autonomo titolare di contratto misto che intenda avvalersi del regime forfetario deve **eleggere un domicilio professionale distinto** da quello del soggetto con cui ha stipulato il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale.

In conclusione, l'art. 17 introduce una forma di flessibilità che consente di combinare rapporti di lavoro subordinato e autonomo con lo stesso datore, offrendo nuove opportunità ai lavoratori. Tuttavia, l'assenza di indicazioni puntuali su alcune condizioni applicative e la complessità della regolamentazione rischiano di generare incertezze interpretative e un aumento del contenzioso, non solo tra le parti contrattuali, ma anche con gli enti di controllo, previdenziali e assicurativi.

Correttivo al codice degli appalti: CCNL applicabile e equivalenza delle tutele

Il decreto legislativo correttivo del Codice Appalti n. 209/2024, entrato in vigore il 31 dicembre scorso, ha introdotto ulteriori novità sul tema. In particolare ha modificato l'articolo 11 del D.Lgs. n. 36/2023, con un impatto rilevante sulla indicazione dei contratti collettivi nell'ambito degli appalti pubblici.

 **Pierluigi Lanzarotti**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

A quasi due anni dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 36/2023, il legislatore ha ritenuto necessario intervenire sulla disciplina dei contratti pubblici nel tentativo di semplificare il quadro normativo e uniformare le prassi delle stazioni appaltanti spinto, anche, dagli ultimi orientamenti giurisprudenziali, dalle principali esigenze rappresentate dagli interpreti del settore, nonché dalle richieste, presentate in sede europea, di modifica e integrazione di taluni istituti giuridici introdotti al fine sia di scongiurare l'avvio di nuove procedure di infrazione da parte della Commissione europea, sia di risolvere quelle eventualmente già in essere.

In data 31 dicembre 2024, infatti, è stato pubblicato il decreto **“correttivo”** del Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. n. 209 del 31/12/2024) recante **“Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui**

al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36”

Fra le tante novità, contenute nel *re-styling* normativo, viene introdotta una nuova disciplina per l'individuazione del **CCNL** (da riportare anche nella decisione di contrarre per gli affidamenti diretti), nonché la valutazione di equivalenza del diverso CCNL indicato dal concorrente (**art. 11 e nuovo Allegato I.01**).

Il nuovo decreto legislativo lascia fermo il **“Principio”** generale fissato dall'art. 11, comma 1 ribadendo che **al personale impiegato nell'appalto si applica il Ccnl comparativamente più rappresentativo, vigente nel settore di riferimento e nella zona in cui si svolgono le prestazioni lavorative e che tale contratto deve essere strettamente correlato all'attività oggetto dell'appalto.**

Le novità riguardano, invece, sia il

comma 2 dell'art. 11, sia l'introduzione, all'interno dello stesso, del nuovo comma 2-bis. In particolare, il comma 2 prevede la c.d. "**estensione del perimetro di applicazione**", donde, per effetto, le stazioni appaltanti debbano indicare il Ccnl di riferimento anche sulla base del criterio dell'attività prevalente e che l'individuazione dello stesso deve avvenire non solo in conformità con il comma 1, ma anche rispettando le disposizioni contenute nel nuovo allegato I.01, di nuovo conio. Invece, il comma 2-bis introduce la **possibilità, all'interno del medesimo appalto, di applicare un diverso e ulteriore Ccnl qualora siano soddisfatte quattro condizioni cumulative:**

1. le attività devono essere scorporabili, secondarie e accessorie;
2. devono essere differenti dall'attività prevalente oggetto dell'appalto;
3. non devono superare il limite del 30% del valore totale dell'appalto;
4. devono rappresentare una categoria omogenea di prestazioni.

Tali modifiche si accompagnano, come evidenziato in precedenza, anche con l'inserimento di un nuovo **Allegato I.01** rubricato "**contratti collettivi**", che rappresenta l'elemento innovativo della integrazione del Codice dei contratti ed è su tale allegato che va concentrata l'attenzione visto che definisce, appunto, le **regole per individuare e verificare i contratti collettivi** applicabili nei bandi di gara per appalti pubblici, assicurando che le condizioni contrattuali rispettino determinate tutele equivalenti.

L'Allegato I.1 è composto da **5 articoli:**

- ambito di applicazione (Art. 1);
- identificazione del contratto collet-

tivo applicabile (Art. 2);

- presunzione di equivalenza (Art. 3);
- indicazione da parte dell'operatore economico di un diverso contratto collettivo nazionale di lavoro (Art. 4);
- verifica della dichiarazione di equivalenza (Art. 5).

Nell'ambito dell'identificazione del contratto collettivo, dall'allegato, emerge che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti non possano imporre l'applicazione di un determinato contratto collettivo come requisito di partecipazione, pena l'esclusione dalla gara. L'allegato prevede due criteri per l'individuazione del contratto collettivo:

- **Attività da eseguire** — Il contratto collettivo deve essere coerente con il codice ATECO dell'attività oggetto dell'appalto. L'ambito di applicazione del contratto è individuato in base ai sottosettori classificati nell'Archivio nazionale dei contratti collettivi del CNEL.
- **Maggiore rappresentatività comparata** — Le stazioni appaltanti devono fare riferimento al contratto collettivo nazionale utilizzato dal Ministero del Lavoro per la redazione delle tabelle del costo del lavoro. In assenza di tali tabelle, la maggiore rappresentatività si valuta in base a diversi criteri, tra cui il numero di iscritti alle Associazioni sindacali e datoriali firmatarie, il numero di imprese e di lavoratori rappresentati, la diffusione territoriale, il numero di contratti collettivi nazionali sottoscritti, la presenza di rappresentanti delle associazioni firmatarie nel Consiglio del CNEL.

Il maggior elemento innovativo del de-

creto correttivo è, però, la **presunzione di equivalenza**, prevista dall'articolo 3 dell'allegato I.01, laddove le tutele sono considerate **equivalenti** quando i contratti collettivi, sebbene sottoscritti con diverse organizzazioni datoriali, offrono **garanzie simili** per lavoratori impiegati in aziende con caratteristiche analoghe. Questa equivalenza è, **presuntivamente**, riconosciuta se il contratto applicato è congruente alla natura e alla dimensione dell'impresa. Pertanto, se gli operatori applicano un contratto collettivo diverso da quello indicato nel bando, questo si considera **equivalente** se è firmato dalle stesse organizzazioni sindacali con diverse organizzazioni datoriali, purché sia adatto alla dimensione o alla natura giuridica dell'impresa. Tale presunzione **dovrebbe** semplificare la prassi, **eliminando la necessità di una dichiarazione di equivalenza**, che rimane **obbligatoria** solo nei casi in cui la presunzione non si applichi.

Per gli appalti relativi al settore dell'edilizia, si considerano equivalenti, nei limiti di quanto previsto dal comma 1, i contratti collettivi nazionali di lavoro classificati mediante codice unico alfanumerico CNEL/INPES F012, F015, F018.

Se un'impresa utilizza un contratto collettivo diverso da quello suggerito nel bando di gara la stazione appaltante, atteso che, sono rari i casi in cui due contratti presentino esattamente lo stesso articolato tale da garantire tutele equiparabili e di conseguenza la presunzione di equivalenza, effettua una verifica di equivalenza che deve necessariamente avere ad oggetto sia le tutele economiche che quelle nor-

native in quanto complesso inscindibile.

Va quindi prima effettuata la **valutazione dell'equivalenza economica** dei contratti, prendendo a riferimento le componenti fisse della retribuzione globale annua costituite dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare annuale;
- indennità di contingenza;
- Elemento Distinto della Retribuzione – EDR – a cui vanno sommate le eventuali mensilità aggiuntive (tredecimesima e quattordicesima), nonché ulteriori indennità previste.

Quanto alla **valutazione di equivalenza delle tutele normative** sono presi a riferimento i parametri relativi a:

- disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time;
- disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi, con l'avvertenza che solo il CCNL *leader* può individuare ore annuali di straordinario superiori alle 250. Lo stesso non possono fare i CCNL sottoscritti da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività;
- disciplina compensativa delle ex festività soppresse, che normalmente avviene attraverso il riconoscimento di permessi individuali;
- durata del periodo di prova;
- durata del periodo di preavviso;
- durata del periodo di comportamento in caso di malattia e infortunio;
- malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità;
- maternità ed eventuale riconosci-

mento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;

- monte ore di permessi retribuiti;
- bilateralità;
- previdenza integrativa;
- sanità integrativa.

La stazione appaltante **può ritenere** sussistente l'equivalenza se gli scostamenti rispetto al contratto di riferimento sono marginali.

Come si evince da quanto riportato sopra, l'Allegato I.01 introduce un sistema di regole assai contorto per l'individuazione del contratto collettivo applicabile negli appalti pubblici, con l'o-

biiettivo dichiarato, ma probabilmente non realizzabile, di garantire la tutela sociale dei lavoratori e la trasparenza delle procedure. Rinviando l'approfondimento sulla equivalenza delle tutele ad un altro contributo, basta semplicemente evidenziare che la misurazione della rappresentatività datoriale, così come delineata nel Decreto Legislativo correttivo del Codice degli Appalti, presenta delle evidenti criticità atteso che, nel nostro Ordinamento, non esistono meccanismi efficaci per verificare effettivamente e periodicamente la consistenza della base associativa datoriale.

Piani di *welfare* aziendale

Gli ultimi anni, caratterizzati da cambiamenti sociali che hanno fortemente influenzato il mondo del lavoro mutando la relazione tra l'azienda e le persone che ne fanno parte e le componenti valoriali associate al lavoro, hanno condotto ad una revisione della cultura aziendale in merito alla gestione delle risorse umane. In tale contesto, anche grazie al favore del legislatore, le politiche di *welfare* aziendale si posizionano come un'importante leva strategica.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

I fattori di scelta che conducono un lavoratore a preferire una occupazione e una organizzazione piuttosto che un'altra non sono più soltanto di tipo economico ma sono rivolti a quei *plus* capaci di incidere sulla qualità del tempo riservato all'attività lavorativa e, di riflesso, sulla vita privata. In tale contesto è cresciuta l'attenzione al *welfare* aziendale che ha assunto un ruolo centrale nel **supportare le imprese e i lavoratori** a fronte delle **profonde trasformazioni che interessano il mondo del lavoro**.

Non esiste ad oggi una sua definizione normativa, nonostante i numerosi studi sviluppatasi negli anni recenti. Per poterne delineare la natura e la funzione, si fa spesso riferimento alla definizione contenuta nella circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, laddove è indicato che configurano *welfare* aziendale "*le prestazioni, opere e servizi corrisposti al dipendente **in natura** o sotto forma*

*di rimborsi spese aventi finalità che è possibile definire di **rilevanza sociale**".* Questo insieme di servizi, beni ed iniziative, pensato per migliorare la qualità della vita dei dipendenti sia sul lavoro e sia nella sfera personale, rappresenta uno strumento valido ai fini del raggiungimento di numerosi obiettivi: può incidere positivamente sulle politiche di *employer branding* e attrattività di talenti, può contribuire al miglioramento delle relazioni (sia interne e sia esterne) e del livello di benessere psicofisico dei dipendenti; può rendere l'ambiente lavorativo più sereno e contribuire a raggiungere maggiori livelli di efficienza e produttività; può ridurre i fenomeni di assenteismo e i tassi di *turn over*; può costituire un'importante leva nelle politiche di fidelizzazione dei dipendenti e incidere sul loro grado di soddisfazione in qualità di *stakeholder*.

Il modo in cui le strategie di *welfare* aziendale riescono ad impattare

su ciascuno di questi aspetti, sono in realtà analizzabili in una visione di insieme in quanto strettamente correlati tra loro: un ambiente lavorativo più sereno ha sicuramente ricadute positive sulla qualità del lavoro e sulla riduzione del *turn over*. Così come la riduzione del *turn over* e del tasso di assenteismo possono incrementare il livello di efficienza e produttività dato che l'organizzazione potrà contenere i maggiori costi da sostenere in relazione ad eventuali nuove selezioni (e contestuale formazione ed inserimento) o a sostituzioni in caso di assenze.

Le aree di intervento

Diverse sono le aree di intervento su cui agire, secondo differenti modalità, per poter introdurre delle politiche di *welfare*. Di seguito si riporta una possibile tassonomia al fine di offrire una sorta di mappa su cui orientarsi:

- sanità e prevenzione: finanziamento di fondi sanitari integrativi¹, assicurazioni sanitarie, offerta di servizi relativi a *chekup* medici, convenzioni con centri sportivi, palestre, ecc...;
- previdenza: previsione di fondi pensione integrativi, piani di assicurazione integrativi;
- educazione, istruzione e formazione, cultura: erogazione di somme, servizi e prestazioni per asili nido

e/o frequenza ad istituti scolastici, ingressi museali, servizi di mediazione culturale², ecc...;

- servizi ricreativi e svago: offerta di pacchetti viaggio, abbonamenti o ingressi (allo stadio, al cinema, teatro, ecc...);
- work-life balance e cura delle persone: servizi di supporto per assistenza domiciliare, case di riposo, badanti, flessibilità oraria, *smart working*, offerta di servizi di disbrigo pratiche/commissioni (maggioramento aziendale), servizi di *baby-sitting*, ecc...;
- misure di sostegno al reddito: offerta di buoni acquisti di diversa natura, previsione di *benefit* in natura, offerta di servizi di trasporto collettivi, mensa aziendale, rimborso utenze, buoni carburante, rimborso canoni di locazione, ecc... .

In questa breve disamina, le misure di sostegno al reddito sono state volutamente poste alla fine dell'elenco in quanto, in una visione tradizionale, il *welfare* aziendale è spesso associato (in maniera semplicistica) al riconoscimento di **fringe benefit**³, costituenti solo una parte delle utilità previste in un piano di *welfare*. Parlare di *welfare* aziendale è, invece, ampliare la visione verso una dimensione che va oltre la corresponsione di "somme, beni e

1 Spesso previsti nelle politiche di *welfare* di tipo contrattuale. Es.: «Le Parti, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di *welfare* contrattuale e condividendo l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno istituito il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore Turismo (FAST).» CCNL Turismo-Commercio – Art. 163, Assistenza sanitaria integrativa – CNEL H052.

2 Misura molto apprezzata per favorire l'inclusione nelle realtà aziendali caratterizzate da una forte presenza di lavoratori stranieri.

3 La cui disciplina da un punto di vista fiscale è regolata dall'art. 53 commi 3 e 3-bis del TUIR. Si ricorda che la Legge di Bilancio 2025 ha ampliato, in deroga a quanto previsto dal regime ordinario, la soglia di esenzione ad euro 1.000. Tale limite è innalzato ad euro 2.000 per i lavoratori dipendenti con figli.

servizi" in quanto può tradursi anche in misure che interessano l'organizzazione del lavoro e l'offerta di servizi generalizzati ai propri dipendenti, anche diversi dalla elencazione di previsione fiscale.

Il piano di *welfare* aziendale

È un programma aziendale che prevede la messa a disposizione del lavoratore dipendente di un *carnet* di utilità (paniere di beni e/o servizi e prestazioni), tra cui effettuare una scelta mirata in relazione a quello maggiormente rispondente alle proprie esigenze e bisogni.

Una pianificazione efficace prevede un'articolazione in fasi che potrebbero essere individuate, in sintesi, come di seguito:

- analisi interna: mappatura della popolazione aziendale, analisi dei bisogni ed esigenze, analisi degli obiettivi aziendali da raggiungere;
- progettazione: scelta delle aree su cui intervenire, dei tipi di *benefit*, individuazione del *budget* a disposizione, scelta dei *partner/fornitori*;
- realizzazione del piano: redazione del regolamento o del contratto di secondo livello (a seconda dei casi), attivazione dei servizi e/o stipula delle convenzioni;
- comunicazione del piano/programma: informazione ai dipendenti in merito ai contenuti e alle finalità del piano;
- monitoraggio del piano: analisi periodica in merito all'andamento del piano in termini di fruizione effet-

tiva del paniere di utilità previsto e apporto delle politiche previste in relazione agli obiettivi prefissati;

- aggiornamento e ridefinizione del piano: in relazione a mutate esigenze dei lavoratori, ad eventuali politiche fiscali e/o agevolative, al *budget* a disposizione, o ad eventuali altri obiettivi da raggiungere.

L'attivazione di un piano di *welfare* può avvenire **su base volontaria** (il datore di lavoro unilateralmente e in maniera libera, decide di elargire delle liberalità al lavoratore) o **su base negoziale**. La differenza rileva ai fini del trattamento fiscale dei costi connessi al piano.

Trattamento fiscale e agevolazioni

Con decorrenza dal 2016, in particolare in relazione a quanto previsto dalla Legge n. 203/2015⁴, unitamente all'ampliamento del paniere di utilità previste dall'art. 51 comma 2 dei TUIR, sono state introdotte una serie di misure volte ad incentivare le politiche di *welfare* aziendale mediante:

- la riduzione dell'onere fiscale a carico dei lavoratori dipendenti;
- l'individuazione delle condizioni di deducibilità del reddito di impresa delle spese sostenute dai datori di lavoro.

In merito alla **riduzione dell'onere fiscale a carico dei lavoratori dipendenti**, è ad oggi prevista la **esclusione dalla formazione del reddito** (in tutto o entro determinati limiti) dei *benefit* erogati dal datore di lavoro a titolo di:

4 Legge di stabilità 2016, art. 1 commi 182-190, in materia di detassazione dei premi di risultato e di *welfare* aziendale.

- contributi per assistenza sanitaria integrativa⁵;
 - spese di trasporto collettivo e somme erogate o rimborsate per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale⁶;
 - opere e servizi di utilità sociale (riferiti a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e culto)⁷;
 - somme, prestazioni per servizi di educazione e istruzione⁸;
 - somme e prestazioni per servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti⁹;
 - contributi e premi per rischio di non autosufficienza e gravi patologie¹⁰.
- Molti dei servizi e prestazioni offerti (anche sottoforma di rimborsi) possono essere usufruiti anche dai familiari dei dipendenti¹¹. **Ai fini dell'esclusione dal reddito di lavoro dipendente**, le misure espone devono essere rivolte alla **"generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti"**¹², a prescindere della

5 Art. 51, c. 2, lett. a) del TUIR *"i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20"*.

6 Art. 51, c. lettere d) e d-bis) del TUIR *"d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici; d-bis) le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12"*.

7 Art. 51, c. 2, lett. f) del TUIR *"l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100"*.

8 Art. 51, c. 2, lett. f-bis) del TUIR, *"le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di: educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari"*.

9 Art. 51, c. 2, lett. f-ter) del TUIR, *"le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12"*.

10 Art. 51, c. 2, lett. f-quater) del TUIR *"i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti e dei loro familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel medesimo articolo 12, comma 2, per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana [...] o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie."* L'agevolazione riguarda il finanziamento delle polizze Long Term Care e Dread Disease.

11 Come individuati ai sensi dell'art. 12 del TUIR.

12 Come riportato dalla Risoluzione n. 55/e del 25.09.2020, l'Amministrazione Finanziaria ha più volte precisato che il legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione "alla generalità dei dipendenti" ovvero a "categorie di dipendenti", non riconosce l'applicazione delle disposizioni tassativamente elencate nel comma 2 ogni qual volta le somme o servizi ivi indicati siano rivolti *ad personam*, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori (circolari del Ministero delle Finanze 23 dicembre 1997, n. 326 e 16 luglio 1998, n. 188; si rimanda anche alle Circolari AdE 16 giugno 2016, n. 28/E e 29 marzo 2018 n. 5/E). La citata prassi ha ulteriormente chiarito che l'espressione "categorie di dipendenti" utilizzata dal legislatore non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel Codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo "tipo" o di un certo "livello" o "qualifica" (ad esempio tutti gli operai del turno di notte), ovvero ad un gruppo omogeneo di dipendenti, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle "utilità" previste. Ancora, si riporta la discussa risposta di interpello n. 57/2024 *"Non si ritiene, invece, possibile individuare una "categoria di dipendenti" sulla base di una distinzione non legata alla prestazione lavorativa ma a caratteristiche o condizioni personali o familiari del dipendente."*

effettiva fruizione del servizio offerto. Non è riconosciuto il regime fiscale di favore ogni qualvolta le somme e i servizi erogati siano rivolti *ad personam*¹³.

In merito alla deducibilità, è riconosciuta, invece, **la deducibilità piena (ai sensi dell'art. 95 del TUIR) dei costi sostenuti per le erogazioni dei benefit** (di cui all'art. 51, c. 2, lett. f) del TUIR¹⁴), in luogo alla deducibilità limitata al "5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente"¹⁵, **se sono effettuate in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale**. Continua ad operare il limite della deducibilità per il datore di lavoro, nel caso in cui la corrispondenza avvenga invece su base volontaria.

L'introduzione di un piano di *welfare* su base vincolante può avvenire mediante:

- l'adozione di un regolamento aziendale interno configurante l'adempimento di un obbligo negoziale: deve essere quindi non modificabile autonomamente dal datore di lavoro e deve essere non revocabile entro la validità temporale fissata;

- la stipula di un contratto di II livello, mediante la sottoscrizione di un accordo con le rappresentanze sindacali territoriali o aziendali, a seconda del tipo di contratto da stipulare¹⁶.

Aldilà della forma utilizzata, il piano introdotto deve contenere una serie di elementi per potere beneficiare sia del regime di esenzione previsto per i lavoratori e sia della deducibilità piena per i datori di lavoro:

- gli obiettivi che si intendono realizzare attraverso l'introduzione di un piano di *welfare*;
- un arco temporale di validità, utile sia a determinare la decorrenza del periodo in cui saranno messi a disposizione i *benefit* individuati e sia a **costituire un vincolo**;
- l'individuazione dei lavoratori a cui sono rivolte le diverse misure di *welfare* o i criteri di individuazione delle categorie di dipendenti.

La contrattazione di secondo livello costituisce anche il presupposto della possibilità di conversione¹⁷, in tutto o in parte, del premio di risultato in *welfare*¹⁸, beneficiando della esclusione dal reddito (totale o parziale a seconda della tipologia di *benefit* scelto) in luogo alla tassazione agevolata prevista

13 AdE, Circolare n. 28/E del 15.06.2016, Circolare n. 5/E del 29.03.2018.

14 E dalle successive lettere *f-bis*), *f-ter*) ed *f-quater*) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR, così come chiarito dalla Circolare n. 5/E del 29 marzo 2018.

15 Ai sensi dell'art. 100 c. 1 del TUIR "Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti **volontariamente** sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi".

16 Ai sensi dell'art. 51, D.lgs 81/2015.

17 Possibilità introdotta dall'art. 1, c. 184 della L. n. 208/2015 e ampliata successivamente dall'art. 1, comma 160, lett. b) e c) della L. n. 232/2016.

18 Ovvero con le somme e i valori di cui all'art. 51 commi 2, 3 e 4 del TUIR.

per i premi di risultato in denaro¹⁹. La facoltà di conversione, a scelta del singolo lavoratore beneficiario del premio in denaro, deve essere, infatti, prevista dalla contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale). Alla luce dei presupposti richiesti per beneficiare dei regimi agevolativi esposti, appare

evidente che la scelta del legislatore sia stata operata non solo con l'obiettivo di spingere verso l'adozione delle politiche analizzate, ma anche con l'intento di favorire lo sviluppo delle relazioni industriali attraverso l'utilizzo della contrattazione nell'adozione di piani di *welfare*.

19 Si ricorda che è prevista l'applicazione di una imposta sostitutiva IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, pari al 10 %. Tale agevolazione è riconosciuta entro determinati limiti e nel rispetto di determinati presupposti, tra cui la disciplina del premio secondo contrattazione di II livello – in relazione a quanto previsto dal DM 25 marzo 2016. Si ricorda che la Legge di Bilancio 2025 ha previsto una riduzione al 5 % per il triennio 2025-2027, così come già in precedenza per gli anni 2023 e 2024.

La finanza agevolata smart

Muffin è la soluzione per cercare, gestire e rendicontare bandi di **finanza agevolata** grazie ad una piattaforma innovativa, basata sull'Intelligenza Artificiale che consente di individuare rapidamente bandi e agevolazioni che meglio si adattano alle aziende clienti.

Muffin offre al professionista la soluzione più adatta alle diverse esigenze di studio:



Professionista interessato a monitorare il mercato dei bandi

Le soluzioni **Scout** di Muffin sono perfette per i professionisti interessati ad offrire alle proprie aziende clienti servizi legati alla finanza agevolata. Non è necessario essere esperti, la piattaforma è di semplice utilizzo e il team Muffin offre un supporto di consulenza al professionista.



Professionista interessato ad acquisire competenze per offrire la consulenza in finanza agevolata

Con **Skill Master** il professionista può acquisire tutte le competenze necessarie a diventare un consulente in finanza agevolata grazie a percorsi di formazione dedicati così da seguire i suoi clienti, dalla ricerca del bando, alla gestione della pratica.

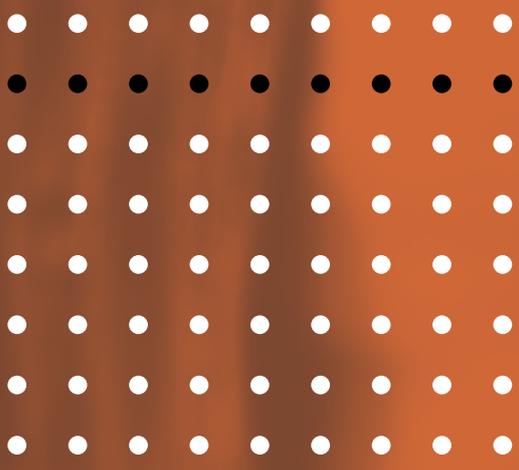


Professionista che già si occupa di finanza agevolata e cerca una soluzione per ottimizzarne la gestione

Muffin consente di ottimizzare l'attività e gestire al meglio le pratiche dei clienti. Inoltre, diventando un Muffin Business Partner il professionista potrà aumentare il suo volume d'affari.

Scopri la soluzione

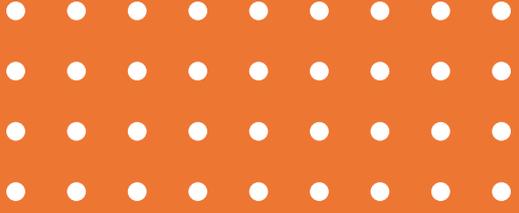




FISCO E TRIBUTI



n. 2 - FEBBRAIO 2025



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

Le agevolazioni fiscali per l'assegnazione, la trasformazione e l'estromissione agevolata proposte dalla legge di bilancio per l'anno 2025

L'articolo richiama i principali aspetti dell'art. 1, commi da 31 a 37 della legge di bilancio 2025 recanti norme di agevolazione per l'assegnazione di beni ai soci, nonché per l'estromissione dei beni delle imprese individuali.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

L'art. 1, commi da 31 a 37¹ della L. 30.12.2024, n. 207 (legge di bilancio 2025) ha reintrodotto² per l'anno 2025 il regime fiscale agevolato temporaneo per le operazioni di:

- assegnazione e cessione di beni ai soci;
- trasformazione delle società commerciali che hanno per oggetto esclusivo o principale la gestione di beni immobili in società semplice;
- estromissione dell'immobile strumentale dell'imprenditore individuale.

L'intera disciplina poggia sul vantag-

gio di assoggettare le plusvalenze da assegnazione (ovvero derivanti da cessione o da estromissione in conseguenza di trasformazione in società semplice) di beni ai soci ad un'**imposta sostitutiva** sia delle imposte su redditi che dell'Irap pari all'8%³. I beni dovranno essere assegnati o ceduti ai soci entro il 30.9.2025, entro la stessa data si potrà procedere alla trasformazione in società semplice⁴; per contro, in relazione alla estromissione, essa dovrà essere effettuata (con comportamento concludente) entro il 31.05.2025.

1 Come introdotti nel corso dell'*iter* legislativo presso la Camera.

2 Il legislatore ha riproposto la disciplina già recata all'art. 1, comma 115 e ss. della L. 208/2015, successivamente reiterata all'art. 1, comma 100 e ss. della L. 197/2022.

3 Del 10,5% per le società c.d. non operative per almeno 2 dei 3 periodi di imposta precedenti a quello in corso al momento dell'assegnazione, della cessione o della trasformazione.

4 All'uopo si ritiene che la data dovrà riferirsi alla data di iscrizione dell'atto presso il Registro delle imprese.

I requisiti ed i vincoli per le operazioni di assegnazione e cessione agevolata:

1. Ambito soggettivo

Possono assegnare o cedere i beni:

- le società di persone commerciali;
- le società a responsabilità limitata, società per azioni o società in accomandita per azioni.

2. Soci beneficiari

I soci devono risultare iscritti nel libro soci, se istituito, alla data del 30.9.2024, o devono essere iscritti entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della norma, ovvero entro il 31.1.2025, in forza di un titolo di trasferimento che abbia data certa anteriore all'1.10.2024. Le agevolazioni non sono condizionate dalla residenza fiscale in Italia⁵ o dalla natura giuridica (persone fisiche e giuridiche) del socio.

3. Beni oggetto dell'agevolazione

Ai fini dell'agevolazione, possono essere ceduti o assegnati i **beni immobili diversi da quelli strumentali** per destinazione e i **beni mobili iscritti nei pubblici registri, non utilizzati quali beni strumentali nell'attività propria dell'impresa**.

Più nel particolare l'assegnazione o la cessione agevolata può riguardare i beni immobili strumentali per natura purché concessi in locazione o comodato, non utilizzati direttamente

nell'impresa, ovvero gli immobili "merce" alla cui produzione o scambio è diretta l'attività dell'impresa. In ogni caso le caratteristiche del bene devono essere valutate al momento di assegnazione⁶.

4. Calcolo e versamento dell'imposta sostitutiva nei casi di assegnazione e cessione

L'imposta sostitutiva è calcolata sulle plusvalenze che emergono a seguito delle operazioni agevolate, ovvero sulla differenza fra il valore normale del bene assegnato (o posseduto, in caso di trasformazione) e il costo fiscalmente riconosciuto.

Su richiesta della società, con riferimento agli immobili, il valore normale (valore di mercato)⁷ può essere determinato in misura pari a quello catastale, ovvero nella misura che risulta dall'applicazione dei moltiplicatori utilizzati ai fini dell'imposta di registro alle rendite risultanti in Catasto, secondo i criteri e le modalità ex art. 52, comma 4. D.P.R. n.131/1986⁸. Qualora il valore normale risulti inferiore al costo fiscalmente riconosciuto, e pertanto in assenza di base imponibile sulla quale applicare l'imposta, resta possibile la fruizione dei benefici legati all'agevolazione.

Per le sole **cessioni di beni** ai soci, il comma 33 precisa che qualora il corrispettivo della cessione sia inferiore al

5 In tal senso l'Agenzia delle Entrate nella Circ. del 21 maggio 1999, n. 112/E, par. 2.2., relativamente all'analogo regime agevolativo introdotto con L. 27 dicembre 1997, n. 449.

6 Sul punto la Circ. Agenzia delle Entrate 01.06.2016, n. 26 ha chiarito che il mutamento di destinazione prima dell'atto di assegnazione non può essere considerato comportamento abusivo, ma solamente atto preordinato ad un legittimo risparmio di imposta, anche se effettuato in prossimità dell'assegnazione.

7 Art. 9, comma 3, DPR n.917/86.

8 Rendita catastale dei fabbricati moltiplicata per 100, rivalutata del 5%; il moltiplicatore è ridotto a 50 per gli immobili iscritti alle categorie A/10 e D, ovvero a 34, per gli immobili iscritti alla categorie C/1 e E.

valore normale del bene o al suo valore catastale, è computato in misura non inferiore ad uno dei due valori.

Per le suddette assegnazioni e cessioni ai soci le aliquote dell'**imposta di registro** eventualmente applicabili sono ridotte alla metà (dal 3 per cento all'1,5 per cento), mentre le imposte ipotecarie e catastali si applicano in misura fissa (pari a 200 euro).

Quanto al versamento dell'imposta sostitutiva, il comma 36 prevede che debba essere versata in due rate: la prima (pari al 60 per cento dell'imposta dovuta) entro il 30 settembre 2025 e la seconda (pari al restante 40 per cento) entro il 30 novembre 2025, con modello F24. Si chiarisce, inoltre, che si applicano le disposizioni previste per le imposte sui redditi per la riscossione, i rimborsi ed il contenzioso.

Si ritiene, inoltre, che l'esercizio dell'opzione per l'assegnazione agevolata dei beni deve ritenersi perfezionato con l'indicazione in dichiarazione dei redditi dei valori dei beni assegnati e della relativa imposta sostitutiva nell'apposito prospetto della dichiarazione dei redditi (Quadro RQ) e non già all'esauritivo versamento dell'imposta conseguente.

Da ultimo, si segnala che, se per effetto dell'assegnazione sono conseguentemente annullate eventuali riserve in sospensione di imposta, in sede di assegnazione è dovuta un'imposta sostitutiva pari al 13 per cento⁹.

5. Plusvalenze contabili

Come noto, l'assegnazione, consistendo in una riduzione del patrimonio effettuata in natura, mediante contropartita di un bene, necessita di particolare attenzione sul trattamento contabile¹⁰ e fiscale.

In particolare, l'Agenzia delle Entrate¹¹ ha precisato il caso di beni iscritti tra le immobilizzazioni in cui la differenza tra il valore attribuito al bene e il suo valore netto contabile può generare l'iscrizione a conto economico di una plusvalenza. In tali ipotesi, la plusvalenza non assume rilevanza fiscale, considerato che l'assolvimento dell'imposta sostitutiva prevista dalla disciplina dell'assegnazione agevolata in esame "sostituisce" la tassazione ordinaria dei componenti positivi ai fini delle imposte sui redditi e ai fini Irap e chiude qualsiasi debito tributario in capo alla società.

Alle conclusioni precedentemente indicate si perviene anche nel caso di assegnazione di beni merce che dia origine a un componente positivo di reddito.

6. Estromissione dell'immobile strumentale dell'imprenditore individuale

L'art. 1, co. 37 della L. 207/2024, reintroduce anche l'estromissione agevolata per l'imprenditore individuale. Possono beneficiare dell'agevolazione in commento i soli imprenditori individuali¹² in attività sia alla data del

9 Sul punto si auspicano eventuali chiarimenti derivanti da una possibile duplicazione con le disposizioni ex art. 14, D.Lgs n.192/2024, sul c.d. affrancamento straordinario, con versamento di una imposta sostitutiva pari al 10%.

10 Si consideri che l'assegnazione spesso non coincide con un valore perfettamente espresso in contabilità.

11 Cfr. Circolare 16 settembre 2016, n.37/E.

12 Sono pertanto esclusi gli esercenti arti o professioni e gli enti non commerciali.

31.10.2024 (data in cui gli immobili strumentali devono essere posseduti) e sia alla data del 01.01.2025 (data dalla quale decorrono gli effetti dell'estromissione). Sono pertanto esclusi gli imprenditori che abbiano cessato l'attività al 31.12.2024.

L'agevolazione può riguardare immobili strumentali per natura e per destinazione¹³, sono esclusi gli immobili "merce" e gli immobili che, ancorché appartenenti all'impresa, non siano strumentali.

Anche in questo caso si applicano le agevolazioni relative all'assegnazione per il calcolo dell'imposta sostitutiva che dovrà essere versata nella misura del 60% entro il 30.11.2025 e nella misura del 40% entro il 30.6.2026. Per l'efficacia dell'operazione non è necessario porre in essere particolari adempimenti e l'opzione avviene per semplice comportamento concludente: contabilizzazione a libro giornale, registro dei beni ammortizzabili e/o registri Iva.

13 Immobili indicati in inventario ex art. 2217 c.c. e/o immobili iscritti nel registro dei beni ammortizzabili.

La riduzione del cuneo fiscale per i lavoratori dipendenti dal 1° gennaio 2025

L'articolo esamina i nuovi strumenti per l'abbattimento del cuneo fiscale introdotti dalla Legge di Bilancio 2025 (commi da 4 a 9), le modalità di riconoscimento, nonché la determinazione del reddito di lavoro dipendente e del reddito complessivo.

 **Carla Napoletano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La Legge di Bilancio 2025, al fine di assicurare ai lavoratori dipendenti una riduzione del *gap* tra lordo e netto in busta paga, interviene, **a partire dal 1/1/2025**, sostituendo l'esonero contributivo del 6% e del 7% a favore degli stessi, con un meccanismo di agevolazione fiscale che si sostanzia in due diverse misure, applicabili a seconda che il reddito complessivo del lavoratore superi o meno la soglia di € 20.000,00. Andiamo ad analizzare più nello specifico queste due nuove misure, precisando che entrambe sono destinate esclusivamente ai titolari di redditi da lavoro dipendente (art. 49 TUIR escludendo quelli indicati alla lettera a) del comma 2), non ricomprendendo pertanto i titolari di reddito da pensione, i lavoratori domestici e i lavoratori parasubordinati ed autonomi.

Il primo meccanismo di agevolazione, previsto dal comma 4 della Legge di Bilancio, si applica ai **lavoratori con reddito complessivo non superiore ad € 20.000,00** e consiste nel riconoscere a tali soggetti una **somma, che non concorre alla formazione del reddito**, determinata applicando al **reddito di lavoro dipendente del contribuente** le seguenti percentuali:

- 7,1% se il reddito di lavoro dipendente non supera € 8.500,00;
- 5,3% se il reddito di lavoro dipendente è compreso tra € 8.501,00 ed € 15.000,00;
- 4,8% se il reddito di lavoro dipendente supera € 15.000,00.

Ai soli fini dell'individuazione della percentuale applicabile, il reddito di lavoro dipendente è rapportato all'intero anno¹.

1 Art.1 comma 5 Legge di Bilancio.

Gli importi riconosciuti in busta paga saranno recuperati dal datore di lavoro in F24 attraverso l'istituto della compensazione di cui all'art. 17 del D.lgs. 241/1997².

ESEMPIO

Reddito di lavoro dipendente, coincidente con il reddito complessivo, € 13.000,00:

spetta al lavoratore un importo di € 689,00 non imponibile ai fini previdenziali e fiscali.

Per i **lavoratori che superano la soglia del reddito complessivo di € 20.000,00** il legislatore al comma 6 della Legge di Bilancio ha invece previsto l'applicazione di un'**ulteriore detrazione dall'imposta lorda** determinata nel seguente modo:

- € 1.000,00, **da rapportare al periodo di lavoro**, se il reddito è compreso tra € 20.001,00 ed € 32.000,00;

ESEMPIO

Reddito di lavoro dipendente € 14.000,00 e reddito complessivo € 22.000,00:

spetta al lavoratore una detrazione dall'imposta lorda (aggiuntiva rispetto a quella ordinaria) pari ad € 1.000,00.

- al superamento di € 32.000,00 si applica invece una detrazione decrescente al crescere del reddito, che si azzerà a ridosso di € 40.000,00 e che si determina utilizzando la formula matematica $1000 \times [(40.000 - \text{reddito complessivo}) / 8.000]$. **Anche tale detrazione è da rapportare al periodo di lavoro.**

ESEMPIO

Reddito di lavoro dipendente € 20.000,00 e reddito complessivo € 34.000,00:

spetta al lavoratore una detrazione dall'imposta lorda (aggiuntiva rispetto a quella ordinaria) pari ad € 750,00.

A conti fatti i lavoratori che beneficeranno maggiormente di questa nuova disposizione normativa saranno quelli con reddito compreso tra € 35.001,00 ed € 40.000,00. Ricorderemo infatti che dall'esenzione contributiva, prevista a tutto il 31/12/2024, erano esclusi tutti i redditi superiori ad € 35.000,00 che invece, con questi nuovi strumenti, vengono rimessi in gioco fino al raggiungimento della soglia massima di € 40.000,00.

I sostituti d'imposta **dovranno riconoscere in maniera automatica** in ciascun periodo di paga sia la somma non imponibile prevista per i lavoratori dipendenti con reddito complessivo non superiore ad € 20.000,00, che la nuova detrazione d'imposta prevista per coloro che hanno un reddito complessivo superiore ad € 20.000,00. In sede di conguaglio di fine anno o di fine rapporto, **dovrà essere verificata l'effettiva spettanza** recuperando eventualmente le somme in eccesso. Nell'ipotesi in cui l'importo da recuperare fosse superiore ad € 60,00 il datore di lavoro provvederà a rateizzare, in 10 rate di pari importo, le somme da trattenere al lavoratore (e conseguentemente restituire all'Agenzia delle Entrate) a partire dalla prima retribuzione alla quale si applicano gli effetti del conguaglio³.

Ai fini della determinazione sia del reddito da lavoro dipendente che, di conseguenza, del reddito complessivo di cui ai commi 4 e 6, il datore di lavoro **dovrà tenere conto** delle quote esenti del reddito agevolato relative alla ca-

² Art. 1 comma 8 Legge di Bilancio.

³ Art. 1 comma 7 Legge di Bilancio.

sistica dei docenti e ricercatori impatriati⁴ ed a quella del rientro in Italia di lavoratori con alte qualificazioni e specializzazioni⁵.

Forte criticità si riscontra nella quantificazione da parte del datore di lavoro del reddito complessivo di cui ai commi 4 e 6, volta a verificare il superamento o meno delle varie soglie. Il legislatore, infatti, ha previsto che ai fini della suddetta quantificazione, **vengono esclusi solo** i redditi del lavoratore relativi all'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze. Ciò comporterà una notevole difficoltà per i datori di lavoro nel determinare correttamente il dato in questione, in quanto, a meno che il lavoratore non gli autocertifichi il possesso dei suoi ulteriori redditi, quantificandoli, non sarà possibile avere certezza dell'importo effettivamente da attribuire al dipendente. In mancanza di autocertificazione potrebbe verificarsi, infatti, che il lavoratore dipendente in sede di dichiarazione dei redditi, nella quale confluiscono tutti i dati reddituali imputabili al lavoratore stesso, a seguito della determinazione certa ed effettiva delle somme spettanti si trovi nella circostanza di dover restituire le somme indebitamente percepite. Al fine di evitare dunque una

generale confusione e malcontento tra i lavoratori, è consigliabile che il datore di lavoro dia informazione ai propri dipendenti circa le novità in questione, chiarendo agli stessi che in mancanza di apposita autocertificazione potrebbero verificarsi situazioni a loro sfavorevoli che non dipenderebbero a questo punto dalla volontà dello stesso.

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n° 9/E del 31/1/2025, ha istituito il **codice tributo da utilizzare** in compensazione in F24 **per il recupero delle somme non imponibili di cui al comma 4.**

In particolare i sostituti d'imposta indicheranno nei modd. F24 e F24EP rispettivamente i codici tributo **"1704"** e **"175E"** denominati **"credito maturato dai sostituti d'imposta per l'erogazione ai lavoratori dipendenti della somma di cui all'art. 1, comma 4, della legge 30 dicembre 2024, n. 207"**, valorizzando il campo "importi a credito compensati" per recuperare gli importi erogati al lavoratore, oppure, nel caso in cui si debba restituire all'erario somme già erogate ma non spettanti e recuperate in capo al dipendente, il campo "importi a debito versati". Il periodo di riferimento corrisponderà con il mese e l'anno in cui è avvenuta l'erogazione ovvero il recupero della somma.

4 Art. 16 D.lgs. 147/2015 e art. 5 D.lgs. 209/2023.

5 Art. 44 comma 1 D.L. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla l. 122/2010.

Sospensione degli adempimenti tributari in caso di grave impedimento del professionista

La Legge n.203/2024 amplia le casistiche per il ricorso alla sospensione degli adempimenti tributari in caso di grave impedimento del professionista, ma restano ancora escluse le scadenze contributive.

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

Con l'introduzione dell'art. 7 della Legge 203/2024, recentemente entrata in vigore, prosegue il graduale processo di equiparazione, seppur ancora limitato, delle tutele riconosciute ai lavoratori dipendenti a quelle destinate ai professionisti autonomi.

L'esigenza di garantire forme di protezione contro i rischi professionali era emersa, con particolare impellenza, durante la crisi pandemica legata al Covid-19.

In tale contesto, con il "**Decreto Sostegni**" (art. 22-bis, D.L. 41/2021), il legislatore aveva introdotto una **protezione normativa per i professionisti** regolarmente incaricati dai propri clienti, escludendoli dall'applicazione di sanzioni e responsabilità derivanti dalla **mancata trasmissione di atti e documenti**, dalla **tardiva presentazio-**

ne di istanze o dal **ritardato versamento di pagamenti** alla Pubblica Amministrazione.

La fattispecie era stata tuttavia limitata alle ipotesi di infezione da coronavirus contratta dal professionista o qualora lo stesso risultasse investito da un provvedimento di "quarantena". Successivamente, con una specifica disposizione contenuta nella **Legge di Bilancio 2022**¹, la disciplina della sospensione veniva **resa stabile** e meglio delineata, estendendo le ipotesi di ricorso a tale protezione.

A far data dal 1° gennaio 2022, pertanto, le disposizioni di tutela risultano applicabili in caso di:

- **infortunio** (anche se non occorso per causa di lavoro);
- **malattia**;
- **intervento chirurgico**²;

1 Art. 1, commi 927-944, l. 234/2021.

2 Gli interventi chirurgici devono tuttavia soddisfare un requisito di salvaguardia dello stato di salute e pertanto non sono estendibili agli interventi di chirurgia estetica.

- parto prematuro;
- interruzione della gravidanza.

Tali eventi, tuttavia, per essere “meritevoli” della tutela normativa, devono comportare **ricovero ospedaliero o cure domiciliari certificate**, con necessità di **astensione dal lavoro per più di tre giorni**.

Con le modifiche introdotte dalla **Legge 203/2024**, a far data **dal 12 gennaio 2025**, le medesime **tutele vengono estese** anche ai casi di **parto e di assistenza al figlio minore per infortunio, malattia grave o intervento chirurgico che richieda un ricovero ospedaliero d’urgenza**³.

Adempimenti oggetto di sospensione

La sospensione dei termini è tuttavia **limitata agli adempimenti tributari** quali:

- pagamenti mod. F24 relativi a ritenute, imposte e tributi;

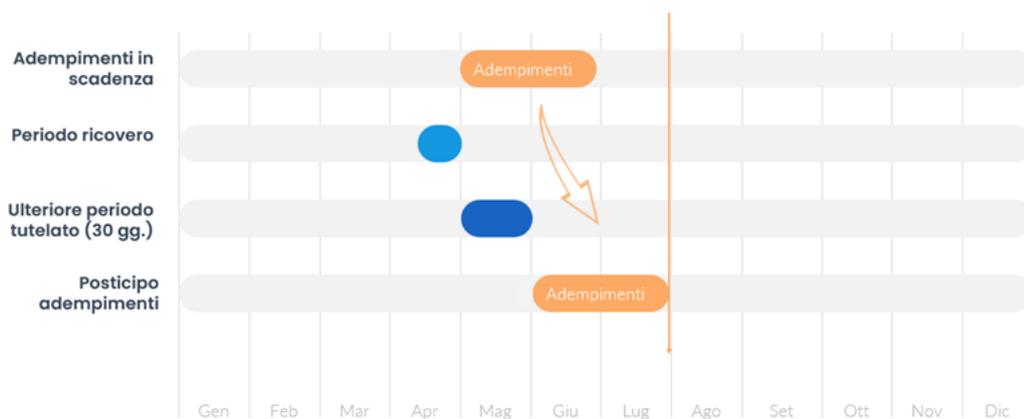
- versamento di imposte locali (IMU, TARI, ecc.);
- trasmissione di certificazioni e dichiarazioni fiscali, tra cui CU, 770, Dichiarazione IVA, Redditi, Comunicazioni periodiche, Li.Pe., ecc.

Restano invece esclusi dalla sospensione gli **adempimenti legati alla trasmissione di istanze amministrative** (iscrizioni a enti, comunicazioni obbligatorie, ecc.) e agli **obblighi contributivi e assicurativi** (autoliquidazioni INAIL, UNIEMENS, pagamento contributi INPS/INAIL ecc...)⁴.

Periodo di sospensione

La sospensione dei termini opera per **tutti gli adempimenti tributari aventi scadenza nei 60 giorni** successivi il verificarsi dell’evento protetto, estendendo la “proroga” ai trenta giorni successivi la dimissione dalla struttura ospedaliera (ovvero la conclusione delle cure domiciliari).

Schema proroga adempimenti



3 La precisazione porta ad escludere che l’istituto della sospensione possa operare in relazione a ricoveri “programmati”.

4 Non risulta recepito uno specifico emendamento alla Legge di Bilancio 2025 per l’estensione della sospensione dei termini agli adempimenti di carattere previdenziale/contributivo, in attesa che vengano individuate precise contromisure per contenere le conseguenze derivanti dall’interruzione del flusso informativo garantito dalla regolarità degli adempimenti, con possibili ripercussioni sull’erogazione delle prestazioni a sostegno del reddito (o pensionistiche) e sul rilascio del Documento di Regolarità Contributiva (DURC).

Requisito essenziale: il mandato professionale

Per beneficiare della sospensione è indispensabile che il rapporto tra professionista e cliente risulti **formalmente documentato** con un incarico scritto avente **data certa** antecedente l'evento impeditivo.

La copia del mandato, difatti, unitamente alla certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria o dal medico curante, costituirà la documentazione (da inviare all'ente competente della Pubblica Amministrazione, tramite pec o raccomandata con avviso di ricevimento), necessaria per ottenere l'applicazione della sospensione e garantire l'esonero da sanzioni (per sé e per il proprio cliente) e da altre conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei termini nel periodo di riferimento.

Si rammenta che la formalizzazione dell'incarico professionale, pur se non normativamente prevista, è fortemente consigliata in relazione alla molteplicità di "interazioni" con problematiche assicurative, civilistiche nonché derivanti dalle normative antiriciclaggio e di tutela dei dati personali.

Ma ancor più ne va rimarcato l'obbligo per gli iscritti alla categoria in quanto espressamente prevista dal **codice deontologico della professio-**

ne di consulente del lavoro (art. 27 del Codice deontologico approvato dal CNO)⁵ che richiede espressamente anche la conferma per iscritto di eventuali mandati professionali acquisiti verbalmente.

La data certa

Un ulteriore aspetto critico riguarda la necessità di certificare la data di conferimento dell'incarico.

I più comuni metodi per la certificazione della data sono riassumibili nella:

- autenticazione notarile;
- registrazione del documento presso l'Agenzia delle Entrate;
- registrazione del documento a cura di un pubblico ufficiale;
- autoprestazione postale;
- **sottoscrizione digitale e marcatura temporale.**

Certamente l'ultima soluzione appare la soluzione da prediligere per costi e rapidità di gestione, fermo restando le problematiche legate all'eventuale conservazione sostitutiva del documento generato in formato digitale.

Occorre precisare che, in ogni caso, **la mera trasmissione del documento allegato ad un messaggio di posta elettronica certificata non è in grado di garantirne la validità legale** in quanto il sistema di trasmissione certifica esclusivamente il contenuto nel corpo del messaggio e non quello degli eventuali allegati.

⁵ Ultima versione del codice deontologico approvato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro con delibera n. 49 del 21/03/2024.

IRES premiale 2025: prima analisi della misura agevolativa

La Legge di Bilancio 2025 introduce una misura premiale temporanea in favore dei soggetti IRES, ribattezzata "Mini IRES 2025", volta a incentivare l'autofinanziamento delle imprese.

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

La delega legislativa per l'attuazione della riforma fiscale¹ dispone, tra gli altri principi, la riduzione dell'aliquota IRES in favore dei soggetti che reinvestono gli utili di impresa nell'acquisto di beni strumentali e nell'incremento dell'occupazione.

In attesa che vengano recepiti tali precetti, **per il solo anno d'imposta 2025**, viene introdotta², in via sperimentale, un'**agevolazione fiscale** denominata "**Mini IRES 2025**" o "IRES premiale".

Tale misura si ispira ai medesimi principi della riforma fiscale, prevedendo la riduzione dell'aliquota IRES in favore dei soggetti che si impegnano a "congelare" la distribuzione degli utili conseguiti nell'anno 2024 per sostenere l'autofinanziamento dell'impresa.

Finalità e contenuto della misura premiale

L'incentivo, consistente in un risparmio di imposta determinato dalla **riduzione dell'aliquota IRES** dall'ordinaria

percentuale del **24% al 20%**, è subordinato all'accantonamento di una consistente porzione degli utili conseguiti nell'anno 2024 (da appostare in una riserva temporaneamente non distribuibile) da destinare all'investimento in beni strumentali nuovi, garantendo al contempo la crescita dei livelli occupazionali.

Soggetti beneficiari

L'incentivo è destinato ai soggetti IRES di cui all'articolo 73, comma 1, lettere a), b) e d) del TUIR e pertanto:

- Società di capitali (S.p.a., S.a.p.a, S.r.l., Soc. cooperative e di mutua assicurazione, Società europee e Società cooperative europee residenti in Italia);
- Enti pubblici e privati diversi dalle società, trust residenti in Italia che esercitano attività commerciali;
- Società ed enti di ogni tipo, inclusi i trust, con o senza personalità giuridica, non residenti in Italia;

¹ Delega al Governo per la riforma fiscale di cui alla l. 111/2023.

² Legge di Bilancio 2025 (art. 1, co. da 436 a 444, l. 207/2024).

- Enti non commerciali limitatamente all'attività d'impresa svolta in via non prevalente.

L'agevolazione risulta applicabile anche per le quote di utili conseguiti dalle società che partecipano al consolidato nazionale o mondiale (il relativo beneficio sarà fruito dalla società controllante) nonché sulle quote di partecipazione agli utili realizzate dalle società partecipate che hanno optato per il regime di trasparenza fiscale³.

L'opportunità di risparmio risulta tuttavia preclusa ai soggetti:

- in liquidazione ordinaria;
- assoggettati a procedure concorsuali di natura liquidatoria nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024;
- che determinano il reddito imponibile (anche parzialmente) con criteri forfetari, come il regime c.d. "tonnage tax" (previsto per le società di navigazione residenti che esercitano in via prevalente l'attività di trasporto marittimo⁴).

Pur non essendo espressamente elencate tra le ipotesi di esclusione dal beneficio, la verifica dei requisiti richiesti per la riduzione dell'aliquota IRES indu-

ce a dover ritenere escluse le società:

- costituite negli anni 2004 e 2025;
- che chiudono il bilancio 2024 in perdita.

Requisiti e condizioni

Presupposto essenziale per beneficiare della "Mini IRES" è la **realizzazione di un risultato positivo nell'anno 2024**⁵ che dovrà essere destinato, per una percentuale pari almeno all'80% del suo ammontare, in una riserva temporaneamente non distribuibile⁶ da impiegare per l'acquisto (anche in leasing) di beni strumentali nuovi, per strutture produttive situate nel territorio dello Stato, delle tipologie già previste dalle normative di incentivazione per la trasformazione tecnologica e digitale delle imprese (c.d. "Industria 4.0" e "transizione 5.0")⁷.

L'ammontare dell'investimento complessivo non potrà attestarsi al di sotto dell'importo determinato dal maggiore dei seguenti valori:

- euro 20.000,00;
- 30% dell'utile 2024 accantonato (ovvero il 24% dell'utile 2024);
- 24% dell'utile 2023.

ESEMPIO 1

CONDIZIONE	IMPORTO	RISPETTO REQUISITO
Utile conseguito anno 2024	euro 120.000,00	

CONTINUA ►

3 Trattasi del regime di cui all'art. 115 del TUIR previsto opzionalmente qualora l'intera composizione societaria sia costituita da società di capitali o enti assimilati.
 4 Il reddito imponibile è determinato in modo forfetario sulla base della stazza netta delle navi (tonnellate), anziché sui risultati effettivi di esercizio.
 5 Si ritiene che non possa che farsi esclusivo riferimento al conseguimento di un utile civilistico ("da bilancio"), salvo che il previsto D.M. attuativo non prescriva diversamente.
 6 Va prevista una specifica denominazione (ad es. "Riserva di utili da reinvestire ex art. 1, co. 436, Legge 207/2024").
 7 Beni di cui alla Tabella A e Tabella B allegata alla Legge 11 dicembre 2016, n.232 e i software di cui all'art. 38, c.4 del D.L. 19/2024.

ESEMPIO 1

CONDIZIONE	IMPORTO	RISPETTO REQUISITO
Importo accantonato a riserva non distribuibile	euro 96.000,00	 (80% dell'utile)
Investimenti in beni strumentali realizzati	euro 26.000,00	 (importo inferiore al 30%)

NESSUN DIRITTO ALL'AGEVOLAZIONE

ESEMPIO 2

CONDIZIONE	IMPORTO	RISPETTO REQUISITO
Utile conseguito anno 2024	euro 50.000,00	
Importo accantonato a riserva non distribuibile	euro 40.000,00	 (80% dell'utile)
Investimenti in beni strumentali realizzati	euro 15.000,00	 (importo superiore al 30% ma inferiore al minimo)

NESSUN DIRITTO ALL'AGEVOLAZIONE

ESEMPIO 3

CONDIZIONE	IMPORTO	RISPETTO REQUISITO
Utile conseguito anno 2024	euro 70.000,00	
Importo accantonato a riserva non distribuibile	euro 56.000,00	 (80% dell'utile)
Investimenti in beni strumentali realizzati	euro 22.000,00	 (importo superiore al 30% e al minimo)

ACCESSO ALL'ALIQUTA AGEVOLATA

Dagli esempi riportati si evince pertanto che, ai fini del riconoscimento della riduzione dell'aliquota IRES (applicabile all'intero reddito conseguito nell'anno 2025), non rileva l'entità dell'investimento in sé ma la sua proporzione rispetto al reddito conseguito negli anni 2023 e 2024.

La fascia temporale individuata per l'effettuazione degli **investimenti** risulta particolarmente circoscritta in quanto vanno **realizzati tra il 1° gennaio 2025 e il 31 ottobre 2026**⁸.

Va tuttavia considerato che la programmazione di tali investimenti non

⁸ Più precisamente entro la scadenza per la presentazione del modello REDDITI relativo al periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024.

potrà concretamente essere avviata prima dei termini di definizione ed approvazione del bilancio 2024 (e quindi, per i soggetti con esercizio coincidente con l'anno solare, non prima del prossimo mese di maggio).

Ulteriore requisito richiesto è quello dell'**incremento del personale** (nella misura minima dell'1% dei lavoratori mediamente occupati nel periodo di imposta 2024) da determinare congiuntamente al **mantenimento dei livelli occupazionali** rispetto alla media del triennio precedente (ULA triennio 2022-2024).

Risulta, infine, preclusa l'agevolazione ai soggetti che negli anni 2024 e 2025 hanno fatto/faranno ricorso alle procedure di integrazione salariale⁹.

Decadenza dall'agevolazione

Sono infine previsti precisi vincoli per scongiurare le ipotesi di decadenza (che determinerebbe il recupero della differenza di imposta IRES do-

vuta rispetto all'aliquota ordinaria). Gli utili accantonati nella citata riserva di patrimonio, difatti, non dovranno essere distribuiti prima del 1° gennaio 2027¹⁰ così come sarà necessario mantenere i beni acquisiti nel processo produttivo (divieto di alienazione dei cespiti) fino al quinto periodo d'imposta successivo a quello in cui è stato realizzato l'investimento (31 dicembre 2031 per gli investimenti completati nell'anno 2026).

Ulteriori disposizioni

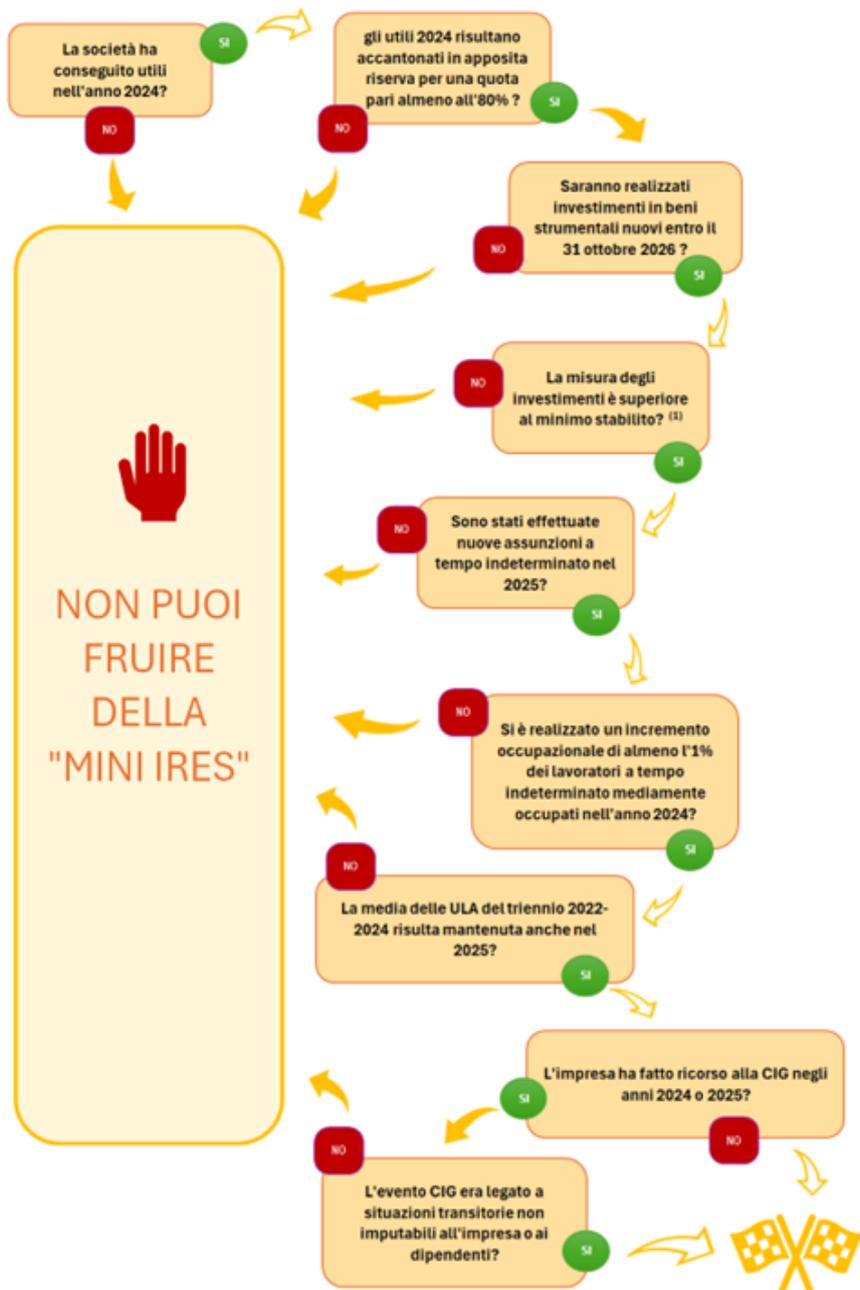
È sancito che gli **acconti dovuti** nell'anno 2025 **per il periodo d'imposta 2026** dovranno essere **determinati** in ogni caso **senza tener conto** dell'eventuale **aliquota agevolata**.

Come di consueto, la definizione delle disposizioni attuative (così come la risoluzione delle criticità di coordinamento con altre disposizioni tributarie) è demandato ad un successivo provvedimento ministeriale.

9 Fa eccezione il ricorso alla CIG ordinaria per eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti (casi di cui all'art. 11, comma 1, lett. a del D.Lgs. 148/2015) quali, ad esempio, eventi meteo avversi o calamità naturali, interruzione dei servizi di pubblica utilità, fermi amministrativi dell'attività ecc.

10 La norma fa riferimento esclusivamente ad un divieto di distribuzione, se ne deduce che l'eventuale utilizzo della riserva per altri fini, quali la copertura di perdite, l'aumento di capitale o l'integrazione della riserva legale non possa, viceversa, costituire motivo di decadenza.

IL PERCORSO AD OSTACOLI PER LA FRUIZIONE DELL'IRES PREMIALE 2025



IL REDDITO IMPONIBILE RELATIVO ALL'ANNO 2025 SARA' ASSOGGETTATO ALL'ALIQUOTA IRES DEL 20%

⁽¹⁾ Valore minimo dell'investimento pari al maggiore degli importi:
 - 24% dell'utile conseguito nell'anno 2024
 - 24% dell'utile conseguito nell'anno 2023
 - euro 20.000,00

INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE 2025

TUTTI I VANTAGGI PER LE IMPRESE CHE ASSUMONO

Nel 2025 sono stati attivati numerosi incentivi per l'assunzione, con l'obiettivo di **ridurre i costi** per le aziende e **favorire l'occupazione**.

Tra le principali novità vi sono la Legge di Bilancio 2025 che ha modificato la Decontribuzione Sud e gli incentivi per la Zes Unica del Mezzogiorno.

Gli sgravi contributivi e le agevolazioni mirano in particolare a ridurre il peso dei contributi INPS per le imprese.

Alcuni degli incentivi attivi:

- Decontribuzione Sud
- Autoimpiego nei settori strategici
- Autoimpiego centro nord
- Zes Unica Mezzogiorno
- Bonus giovani
- Resto al sud 2.0
- Incentivo donne 100%

[scopri tutti gli incentivi >>](#)



PROFESSIONAL- MENTE

PROFESSIONALITÀ, COMUNICAZIONE & BUSINESS
PER IL LIBERO PROFESSIONISTA 5.0

n. 2 - FEBBRAIO 2025

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

Work life balance: mettiamoci in equilibrio

Per l'*employer branding* è il perno principale su cui possono basarsi le scelte dei candidati al lavoro.

Per chi lavora in azienda è l'elemento chiave per scegliere di andare via o restare. Un equilibrio in grado di far pendere l'importante bilancia di un'azienda. Perché? Lo scopriamo insieme.

 **Simona Letizia Ilardo**

CONSULENTE DEL LAVORO, LIFE & BUSINESS COACH

È di pochi giorni fa la pubblicazione di un report su **Il Sole 24Ore** che riporta i risultati di una ricerca condotta su **LinkedIn** — (il social del lavoro) che ha coinvolto 22mila persone nel mondo e che, per l'Italia, ci dice che il 44% degli intervistati, sin da inizio 2025 — probabilmente perseguendo un obiettivo dell'anno precedente — è alla ricerca di un nuovo lavoro e, tra i motivi di questa ricerca, al secondo posto, con il 27% dei riscontri, troviamo **“migliore work life balance”**.

Al primo posto? Con il 41% dei risultati “aumento di stipendio” che, per molti, è collegato indovinate a cosa?... “miglior work life balance”.

Interessante! Voglio più soldi per porre in miglior equilibrio la mia vita.

Voglio un nuovo lavoro per porre in migliore equilibrio la mia vita.

Sembra che il fulcro sia questo. È questo il motivo per cui ho deciso di trattare questo argomento?

In realtà il mio programma per il nuovo anno era già in piedi e sono ben lieta di fornirvi un approccio interessante ad un argomento di così grande attualità.

Chi di voi non si è sentito “sopraffatto”, iper-impegnato ed “in corsa”, negli ultimi tempi tra vita privata e vita lavorativa?

O vorreste dirmi che siete tra i liberi professionisti descritti da Mr. Google al lavoro dal lettino di una spiaggia tropicale, cocktail in mano sinistra e cellulare in mano destra?

Ah ecco!! Non siamo lì.

Work life balance, di preciso, cos'è?

Al di là della traduzione letterale che lo definisce — dall'inglese — come “equilibrio tra vita lavorativa e vita privata”, lo vado a descrivere, ad inquadrare, come un insieme di strumenti e competenze, utili a realizzare quell'equilibrio.

Strumenti di welfare aziendale — che, da Consulenti del Lavoro ben conosciamo, e che, mentalmente, inscatoliamo, come in un bel pacco regalo, come iniziative di natura contrattuale, da parte del datore di lavoro, volte a incrementare il benessere del lavoratore (e dei suoi familiari) attraverso beni e servizi, che non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente. Extra che concorrono al benessere, quindi.

Competenze di efficacia personale — che, da persone che vogliono essere parte integrante di questa Rivoluzione 5.0, stiamo imparando a conoscere e padroneggiare, in questo caso, in primis, l'efficacia personale.

E allora vediamo — alla luce di quanto già acquisito — come possiamo trovare un buon equilibrio che ci permetta — quanto meno — di sentirci leggeri, come su una spiaggia tropicale, anche quando siamo oberati dagli impegni quotidiani.

Orbene, premessa di studio: questa serie di articoli è pensata e progettata come continuità rispetto all'anno scorso e come “upgrade”, aggiornamento, rispetto agli argomenti già trattati.

Un recap della rubrica sarà quindi la base di una efficace ripartenza.

Qui — ormai lo sapete — si parla e ci si allena alla migliore versione di noi, nel modo più diretto e pratico possibile, considerato che si tratta di articoli e non di sessioni di coaching.

Pronti, via!

Carta e penna alla mano, perché ho pensato di aiutarvi nel creare il vostro personalissimo equilibrio work-life, facendovi **lavorare sulle priorità**.

Quando lavoro con le persone, il miglior rendimento, il miglior risultato lo ottengo (lo ottengono loro per la precisione) quando le identifico come se fossero aziende.

Si viene a creare quel certo distacco, soprattutto emotivo, che rende le osservazioni e le decisioni sulle azioni da intraprendere, più chiare e nette, più facili.

Troppa “automazione”? Un po' di tecnicità, in questi casi, può solamente aiutarvi.

Abbiamo già lavorato insieme sull'efficacia personale quando vi ho illustrato la nostra — di fatto — incapacità di “gestione del tempo”, a fronte della nostra possibilità di migliorare la produttività, focalizzandoci sugli obiettivi.

Adesso vi guiderò — partendo da quei concetti già espressi — all'applicazione pratica della “**legge di Pareto**”, cosiddetta “**regola degli 80/20**”.

La conoscete già?... Quanto mi piacerebbe sentirvi rispondere!

E se la conoscete quanto e quando la applicate?

Cosa prevede nello specifico?

Vilfredo Pareto — economista e sociologo italiano, vissuto alla fine dell'800 — sviluppò il concetto di gestione del tempo e di distribuzione dei redditi e della ricchezza nella società, esprimendo, appunto, il concetto matematico secondo cui, solitamente, il 20 per cento della popolazione detiene l'80 per cento delle ricchezze, e guadagna l'80 per cento del reddito.

Questo concetto — che non viene qui approfondito — si sviluppa oggi nella “regola 80/20” sopra citata, che ci fa prendere visione delle nostre attività — badate bene — professionali e non professionali — sulla base del loro “rendimento”.

Osserva attentamente la tua vita. È molto probabile che il 20 per cento delle tue relazioni personali, sia il motivo dell'80 per cento della gioia nella tua vita, e nel tuo ambito business — qualunque esso sia — solitamente, il 20 per cento dei clienti e dei prodotti, rappresenta l'80 per cento delle tue vendite e delle tue entrate. Così come il 20% delle tue iniziative di marketing frutterà l'80% dei tuoi risultati; il 20 per cento dei tuoi dipendenti produrrà l'80 per cento del lavoro.

Quando questa analisi viene fatta — concretamente — e ne viene applicato il risultato, il miglioramento, in termini pratici, sull'equilibrio via lavorativa/vita privata, è notevole.

Perché è palese che lo sbilanciamento si realizza per una serie di “mancanze”, collegate più o meno strettamente, alla mancanza di tempo.

Mancanza di tempo per riposare di più, per divertirsi di più, per svolgere meglio un compito lavorativo, per focalizzarci su una espansione del nostro business che “sì è importante, ma chi ne ha il tempo...?”

La crescita della tua produttività, per conseguire maggiori risultati nel minor tempo, la realizzi così:

1. Fai alcune cose di più.
2. Fai alcune cose di meno.
3. Inizia a fare qualcosa che non stai facendo.
4. Smetti di fare qualcosa che stai facendo.

Come determinare cosa fare di più e cosa fare di meno lo realizzi così:

- **Individua le tue attività di massimo valore:** quel 20 per cento delle cose che fai, ogni giorno, che contribuisce per l'80 per cento, al valore del tuo lavoro.
- **Individua le tue attività di minor valore:** quell'80 per cento delle cose che fai, ogni giorno, che contribuisce di meno al valore del tuo lavoro.
- **Dedica più tempo alle attività di alto valore.**
- **Delega o elimina quante più attività di minor valore possibile.**

Applica la **legge di Pareto**, così come ti ho descritto, a tutte le aree della tua vita.

Ti permetterà di aumentare significativamente il livello della tua produttività personale e ti permetterà — o meglio ti permetterai — di dedicare più tempo, e miglior tempo, a ciò che davvero conta nella tua vita personale e professionale.

Se sei un'azienda, o uno studio professionale, che mira a svilupparsi e crescere,

saprai quanto oggi il **work life balance** sia elemento prioritario, per quello che è definito **“employer branding”**, l'insieme delle strategie finalizzate a migliorare l'immagine di un'azienda e che risulta primario, per portare in azienda i migliori talenti disponibili sul mercato del lavoro.

Ti troverai a tagliare rami secchi?

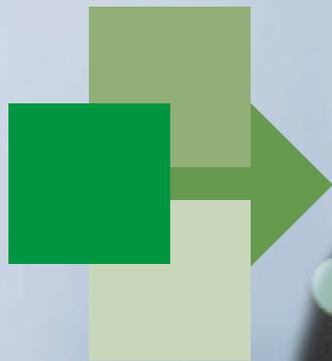
Sì, ma probabilmente sapevi già che lo erano, io e Pareto ti abbiamo solamente offerto la possibilità di osservarli, dargli il giusto valore ed il coraggio di tagliarli.

Non tutto — e non tutti — nella vita, sono per sempre.

Riavvolgi il nastro e buon ascolto

<https://www.youtube.com/watch?v=vabnZ9-ex7o>

**Fon
AR
Com**



SEMPLICE | DIGITALE | FLESSIBILE

DIAMO FORMA ALLE COMPETENZE

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA



fonarcom.it



RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

n. 2 - FEBBRAIO 2025

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

Nei 5 giorni dalla contestazione è sufficiente l'invio delle giustificazioni e non la ricezione delle stesse da parte del datore

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 2066 del 29 Gennaio 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 2066 del 29 gennaio 2025**, ha affermato che **il termine di 5 giorni dalla contestazione dell'addebito**, prima della cui scadenza è preclusa, ai sensi dell'art. 7, quinto comma, della L. 300/1970, la possibilità di irrogazione della sanzione disciplinare, **si riferisce all'invio delle giustificazioni ad opera del lavoratore incolpato e non già alla ricezione delle stesse da parte del datore.**

Il fatto affrontato riguarda l'impugnazione del licenziamento irrogato al lavoratore per aver eseguito manovre pericolose con un mezzo aziendale sino ad andare ad urtare, provocando danneggiamenti.

A fondamento della predetta domanda, il medesimo deduceva, tra le altre cose, la mancata considerazione da parte della società delle difese dallo stesso inviate nei termini di legge, ma tardivamente ricevute dal datore.

La Corte d'Appello rigettava il ricorso, ritenendo comunque le condotte contestate come tanto gravi da legittimare il recesso.

La Cassazione, nel ribaltare la pronuncia di merito, ha rilevato, preliminarmente, che l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori indica un termine (5 giorni) entro cui il lavoratore deve presentare delle giustificazioni rispetto alla contestazione disciplinare mossagli. Nulla invece dice, secondo la sentenza, in ordine al momento in cui dette giustificazioni devono pervenire al datore di lavoro.

Secondo i Giudici di legittimità, dunque, il citato art. 7 va interpretato nel senso che il termine di 5 giorni è riferibile alla documentata data di invio delle giustificazioni, piuttosto che alla data di ricezione delle stesse da parte datoriale, anche in ossequio alla ratio sottesa alla norma che è quella di tutela del diritto di difesa del lavoratore incolpato.

Non essendosi la pronuncia di merito adeguata a detto principio, la Suprema Corte ha accolto il ricorso proposto dal lavoratore.

In caso di azienda estinta, del tfr rispondono i soci

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Sentenza N. 1934 del 28 Gennaio 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro, **sentenza n° 1934 del 28 gennaio 2025**, ha affermato **che il Fondo di garanzia dell'INPS, in caso di cancellazione della società datrice dal registro delle imprese, può pagare il TFR solo laddove il lavoratore abbia esperito una preventiva azione nei confronti dei soci dell'azienda.**

La pronuncia in argomento riguarda la richiesta di pagamento del TFR dal Fondo di garanzia istituito presso l'INPS ad opera di alcune lavoratrici, in relazione all'attività prestata alle dipendenze della società cancellata dal registro delle imprese e non più assoggettabile a fallimento.

La Corte d'Appello accoglieva la predetta domanda, stante la conclamata inutilità di una preventiva azione esecutiva contro il datore di lavoro.

La Cassazione, ribaltando quanto stabilito dalla Corte, ha rilevato che il lavoratore può presentare all'INPS, quale gestore del Fondo di garanzia del trattamento di fine rapporto, la domanda volta a ottenere il trattamento insoluto, solo nel caso in cui sia in possesso di un preventivo accertamento della sussistenza e della misura del credito.

Secondo i Giudici di legittimità, ulteriore requisito necessario per l'accesso all'intervento del Fondo è rappresentato dal preventivo esperimento di un'azione esecutiva nei confronti del datore di lavoro, finalizzata al recupero delle somme dallo stesso dovute.

Per la sentenza, ove il datore di lavoro sia una società cancellata dal registro delle imprese e quindi estinta e non sia più fallibile, il predetto accertamento deve essere conseguito nei confronti dei soci, in quanto successori della società e dotati della legittimazione passiva, a prescindere dall'effettiva riscossione di somme in base al bilancio finale di liquidazione.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha accolto il ricorso dell'INPS.

Per il lavoratore disabile deve essere previsto un diverso periodo di comportamento

Corte Di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 170 del 7 Gennaio 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 170 del 7 gennaio 2025**, ha affermato che **la conoscenza dello stato di disabilità del dipendente da parte del datore fa sorgere in capo a quest'ultimo un onere di acquisire**, prima di procedere al licenziamento per superamento del periodo di comportamento, **informazioni relative all'eventualità che le assenze per malattia siano legate allo stato di disabilità**.

Oggetto del giudizio l'impugnazione giudiziale del licenziamento irrogato al dipendente per superamento del periodo di comportamento. La Corte d'Appello rigettava la predetta domanda, non ritenendo che l'applicazione del medesimo periodo di comportamento tanto ai lavoratori normodotati quanto a quelli disabili costituisca discriminazione indiretta.

La Cassazione, nel ribaltare la pronuncia di merito, ha rilevato, preliminarmente, che **costituisce discriminazione indiretta l'applicazione dell'ordinario periodo di comportamento** previsto per il lavoratore non disabile **al dipendente che si trovi in condizione di disabilità** secondo il diritto dell'Unione Europea.

Invero, continua la sentenza, la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della loro condizione, trasmuta il criterio, apparentemente neutro, del computo dello stesso periodo di comportamento in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione particolare svantaggio.

Secondo i Giudici di legittimità, pertanto, è necessario che la contrattazione collettiva, in modo esplicito, disciplini la questione del comportamento per i lavoratori disabili avendo riguardo alla condizione soggettiva.

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

Dichiarazione fraudolenta, responsabilità penale del consulente per concorso nel reato

Corte di Cassazione – Sez. Penale – Sentenza N. 1028 del 10 Gennaio 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Penale –, **sentenza n° 1028 del 10 gennaio 2025**, si è pronunciata sulla responsabilità del consulente fiscale nel reato di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, stabilendo che il professionista risponde a titolo di concorso se il proprio operato ha contribuito in maniera consapevole alla realizzazione del reato, favorendo l'evasione fiscale del cliente.

L'esame della Cassazione trae origine dalla condanna di un professionista a un anno e otto mesi di reclusione, ritenuto colpevole di alcuni episodi di dichiarazione infedele (art. 4, D.Lgs. 74/2000) per il suo ruolo nelle strategie fiscali di società clienti.

La Suprema Corte ha confermato la condanna, ribadendo che il consulente fiscale può essere ritenuto penalmente responsabile non solo quando redige materialmente le dichiarazioni fraudolente, ma anche quando fornisce strumenti giuridici, consulenze o azioni che, con piena consapevolezza, agevolano o rafforzano il proposito criminoso del cliente.

La Corte ha inoltre evidenziato che il professionista era pienamente consapevole delle incongruenze tra i dati reali e quelli riportati nelle dichiarazioni fiscali da lui stesso trasmesse. L'attività svolta andava oltre il mero ruolo di intermediario fiscale, coinvolgendolo direttamente nella gestione delle operazioni fraudolente.

Questa pronuncia rafforza il principio che i consulenti fiscali non possano sottrarsi alla responsabilità penale limitandosi a sostenere di aver solo trasmesso documenti per conto del cliente. Il concorso nel reato può realizzarsi anche in relazione ad un mero contributo intellettuale e strategico, qualora sia dimostrata la consapevolezza del fine fraudolento, e anche in assenza del conseguimento di un vantaggio diretto per il professionista.

Deduzione dei costi di formazione per l'accrescimento di competenze del personale

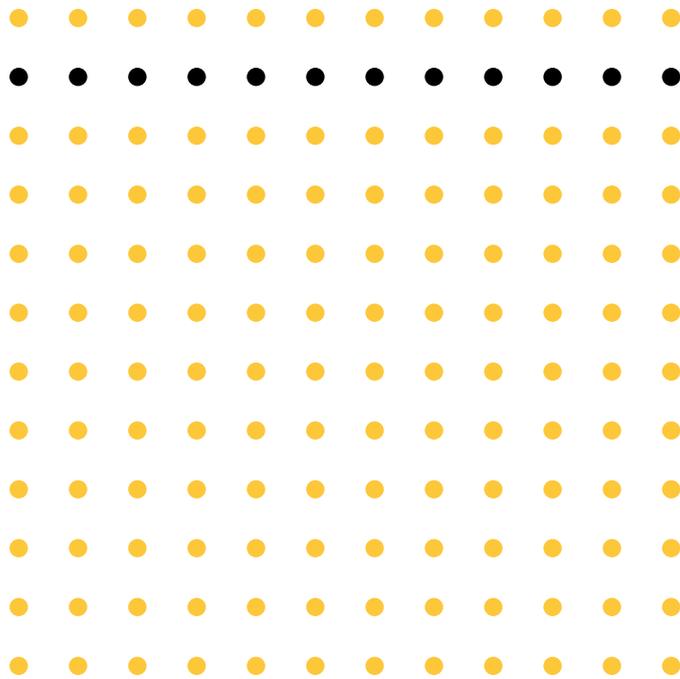
Corte di Cassazione – Sez. Tributaria – Ordinanza N. 325 dell'8 Gennaio 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Tributaria –, **Ordinanza 325 dell'8 gennaio 2025**, ha affermato che per il corretto criterio di classificazione dei costi sostenuti in relazione all'erogazione di corsi di aggiornamento e formazione per il proprio personale, debba farsi riferimento al concetto di "spese per studi e ricerche". Pertanto, ai fini della determinazione del reddito d'impresa, resta nella discrezionalità del contribuente la scelta tra la deduzione integrale nell'anno di competenza (ovvero di sostenimento delle spese) o il riparto per quote costanti negli esercizi successivi. L'Agenzia delle Entrate aveva notificato un avviso di accertamento al contribuente contestando la deducibilità di alcune spese di formazione del personale sostenendo che, ai fini fiscali, tali costi dovessero essere ripartiti su più anni.

Il contribuente, inizialmente soccombente in primo grado, aveva presentato ricorso alla Commissione Tributaria Regionale (CTR) che aveva ribaltato la decisione. Di conseguenza, l'amministrazione finanziaria aveva impugnato la sentenza dinanzi alla Corte di Cassazione.

Secondo la Suprema Corte, tali spese sono da ritenersi finalizzate al potenziamento aziendale attraverso l'accrescimento delle competenze del personale e quindi rientranti nella più ampia interpretazione del concetto di "studi" che, difatti, includono anche l'attività formativa e di aggiornamento, dovendosi escludere qualsiasi distinzione "a monte" sulla finalità della scelta imprenditoriale, ovvero se l'attività di studio riguardi il miglioramento dell'organizzazione aziendale o lo sviluppo delle competenze individuali.

La valutazione dell'utilità pluriennale di tali costi resta pertanto prerogativa dell'imprenditore, al quale va riconosciuta la facoltà di optare per la deduzione di tali spese in un'unica soluzione, senza che vi sia un vincolo di ripartizione obbligatoria su più esercizi.



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

