

CDLNA

LAVORO

PREVIDENZA

FISCO

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

APRILE 2025

n.

4



■ Crescita e prospettive economiche dei Consulenti del Lavoro: un decennio di sviluppo

■ **FOCUS DONNE E LAVORO**

Una questione sociale, tra difficoltà ed opportunità

■ Il nuovo sistema della riscossione dei debiti tributari

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

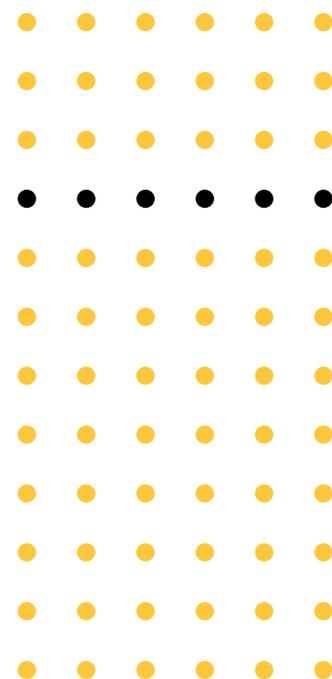
Centro Studi dell'Ordine di Napoli

Con la collaborazione di



Progetto e realizzazione grafica

TeleConsul Editore SpA



SOMMARIO

SCENARIO

- 6 Crescita e prospettive economiche dei Consulenti del Lavoro: un decennio di sviluppo
Francesco Duraccio

NOVITÀ DEL PERIODO

- 11 I.N.P.S.
14 I.N.A.I.L.
15 MINISTERO DEL LAVORO

LAVORO E PREVIDENZA

- 18 La *vexata questio* della contribuzione addizionale NASpI per le attività stagionali
Francesco Capaccio
- 22 La situazione occupazionale femminile in Italia e in Campania
Commissione pari opportunità del CPO di Napoli
- 25 La donna lavoratrice in Italia
Carla Napoletano
- 32 Professione Donna
Monica Schiano
- 36 Parità di genere tra certificazione e contrattazione
Anna Pane

- 43 Bonus giovani: caos calmo
Monica Schiano

- 48 Agevolazioni contributive assunzioni "Over 50" e "Zona ZES"
Ivo Amodio

- 52 La riduzione del contributo di finanziamento al FIS per l'anno 2025
Pasquale Assisi

- 55 Il "rischio interferenziale" tra responsabilità condivisa e obblighi di coordinamento alla luce della recente giurisprudenza
Giuseppe Gentile

- 59 Permessi legge 104, per abuso si rischia il licenziamento?
Pierluigi Lanzarotti

- 63 Polizza catastrofale: dettagli e criticità del nuovo obbligo in capo alle imprese
Ettore Franzoni

FISCO E TRIBUTI

- 69 Principi e criteri direttivi per la revisione del sistema nazionale della riscossione dei debiti tributari: il quadro delle novità dopo l'introduzione del D.Lgs. 29 luglio 2024, n. 110
Pietro Di Nono

SOMMARIO

FISCO E TRIBUTI

74 Il nuovo sistema di dilazione delle cartelle di pagamento

Massimiliano De Bonis

78 Proroga termini di 85 giorni per emergenza Covid-19: la Corte di Cassazione chiude la questione

Luigi Carbonelli

PROFESSIONAL-MENTE

83 *Core business, core life*: valori e scelte che ci guidano al successo personale e professionale

Simona Letizia Ilardo

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

90 Le ipotesi di giusta causa di licenziamento nei contratti collettivi: un elenco esemplificativo, non esaustivo

91 La retribuzione delle ferie annuali è equivalente a quella ordinaria, comprensiva delle indennità mensili

92 Ritorsivo il licenziamento irrogato al dipendente se rifiuta di eseguire ordini di servizio fisicamente impraticabili

93 Notifica PEC in Cassazione: senza ricevute telematiche il ricorso è inammissibile

94 L'esenzione IMU sull'abitazione principale non può che essere riservata esclusivamente alle persone fisiche



SCENARIO



n. 4 - APRILE 2025

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

Crescita e prospettive economiche dei Consulenti del Lavoro: un decennio di sviluppo

Negli ultimi dieci anni, il volume d'affari complessivo dei Consulenti del Lavoro ha registrato una crescita costante e significativa, superando il tasso d'inflazione e consolidando il ruolo della Categoria nel panorama economico e professionale italiano. Questo incremento non solo attesta la solidità del settore, ma dimostra anche la crescente domanda di servizi offerti dai professionisti del lavoro.

Francesco Duraccio

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Secondo i dati forniti dall'ENPAFL, il nostro ente di Previdenza e Assistenza, **il fatturato della Categoria è aumentato del 34,2% tra il 2014 e il 2024, a fronte di un tasso d'inflazione del 19,4%**. Questi dati sono stati analizzati nel corso della riunione della Consulta dei Rappresentanti regionali degli Ordini territoriali dei Consulenti del Lavoro a tenutasi a Roma gli scorsi 26 e 27 febbraio. L'evoluzione del fatturato rappresenta un indicatore chiave per valutare la salute della professione e l'efficacia delle strategie adottate dagli organismi di rappresentanza. Il valore economico prodotto dai Consulenti del Lavoro ha registrato una crescita notevole, raggiungendo nel 2024 i 2,7 miliardi di euro, il livello più alto mai registrato nella storia della Categoria.

L'analisi della modalità di esercizio della professione evidenzia inoltre che il

lavoro in forma individuale ha contenuto l'impatto inflazionistico con una crescita del 19,9%, mentre le attività in forma associata hanno ottenuto un incremento del 23,9%. Particolarmente rilevante è stato l'exploit delle Società tra Professionisti (STP), che hanno visto una crescita del 264,7%, cosa abbastanza scontata se pensiamo che proprio nelle ultimo decennio sono sorte. Il trend comunque ci segnala che è in corso una trasformazione strutturale e che la crescita si attesta sempre di più verso modelli organizzativi più complessi e competitivi.

Analisi territoriale e di genere

L'andamento della crescita economica varia sensibilmente su base territoriale. A livello nazionale, **il volume d'affari generato da ciascun Consulente del Lavoro è cresciuto in media del 42,8%**

nel periodo 2014-2024. Tuttavia, **nel Mezzogiorno**, questa percentuale è ancora più elevata, raggiungendo **il 53,9%, con un picco in Campania del 62,9%**. Questo significa, un po' inaspettatamente, che nelle regioni del Sud si è concentrata la crescita maggiore dei volumi prodotti singolarmente da ciascun Consulente del Lavoro. Tuttavia, il divario territoriale rimane rilevante. Nel 2024 (Redditi 2023) il volume d'affari *pro-capite* medio nazionale è stato pari ad € 123.621,00, quello degli operanti in Campania, invece, pari ad € 65.355,00 mentre nella provincia di Napoli è stato pari ad € 74.071,00. Un altro dato di grande rilevanza è l'aumento del fatturato medio *pro-capite* tra le professioniste donne. A **livello nazionale, la crescita della componente femminile è stata del 45%**, mentre **nel Mezzogiorno è salita al 58%, con un valore record in Campania pari al 74,4%**. Questo *trend* indica un progressivo rafforzamento del ruolo delle donne all'interno della professione, in un contesto che storicamente ha visto una predominanza maschile. Questo dato ci conforta particolarmente, in un mese, questo di aprile, nel quale abbiamo deciso di dedicare ampio spazio alla condizione lavorativa della donna in Campania. Lo facciamo con uno "speciale" nelle pagine di questa rivista ed anche dedicando alla tematica l'evento del 17 aprile nel quale daremo conto dell'esito di un questionario sul "peso della genitorialità" per i Consulenti del Lavoro e nel quale ci confronteremo con tanti ospiti, di estrazioni diverse, proprio sul tema della condizione sociale e lavorativa della componente femminile.

Come detto, il fatturato complessivo della Categoria è cresciuto del 34,2% su scala nazionale, con il Mezzogiorno che ha segnato un incremento del 42,5% e la Campania che si è attestata al 49,1%. Anche in questo caso si evidenzia come **le regioni del Sud abbiano fatto da traino alla esponenziale crescita economica della categoria.**

Anche per la componente femminile, i dati mostrano una crescita consistente, con un aumento medio nazionale del 39,7%, che sale al 47,1% nel Mezzogiorno e al 54,1% in Campania.

Sintetizzando si può dire che il sud e le donne sono stati i propulsori di questa crescita di cui essere orgogliosi.

Fattori di crescita e strategie future

La crescita del fatturato della Categoria è stata influenzata anche dalle politiche di sostegno e formazione messe in atto dall'ENPAFL e dal Consiglio Nazionale dell'Ordine. Dal 2015, specifici investimenti sono stati destinati alla formazione professionale e all'aggiornamento delle competenze, con l'obiettivo di migliorare la competitività dei Consulenti del Lavoro e favorire l'ingresso in nuovi mercati professionali. Come discusso nella citata riunione dei rappresentanti regionali, questi risultati confermano la capacità della Categoria di adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro e di rispondere alle nuove esigenze delle imprese e dei lavoratori. La professione, infatti, continua a rappresentare un punto di riferimento essenziale per la gestione e l'organizzazione del lavoro in Italia.

Le prospettive per il futuro restano positive, con l'obiettivo di rafforzare ulter-

riormente la posizione della Categoria, consolidare la crescita economica e favorire una sempre maggiore inclusione delle donne nel settore. L'analisi dei dati dimostra che l'attenzione alle nuove prerogative professionali e l'adozione di strategie innovative sono le chiavi per garantire il successo e la sostenibilità della professione nei prossimi anni. Per tali ragioni il nostro Consiglio continuerà nella propria opera di sensibilizzazione dei colleghi al presi-

dio di tutte le attribuzioni che esulano dallo storico *"core business"* del Consulente del Lavoro e che rappresentano un importante valore aggiunto. A tal proposito il prossimo **16 aprile in piazza Dante**, in occasione della tappa napoletana del **truck tour** di **Fondazione Lavoro** si analizzerà ed approfondirà la delibera n. 162 del 27.3.2025 in materia di accreditamento ai Servizi al Lavoro in Campania per i Delegati della Fondazione Lavoro.

INTRODUZIONE

Francesco Duraccio *Presidente CPO di Napoli*

Intervento di Anna Malinconico
Sociologa e autrice del libro "IO non MI SALVO DA SOLA" (Ed. Mea)



Testimonianze di **Alessandra Nencioni** - Club Manager Napoli femminile e **Vivien Beil** - Calciatrice Napoli femminile

DONNE E LAVORO NEL MEZZOGIORNO: DAL GAP CULTURALE A QUELLO NORMATIVO

Francesco Duraccio *Presidente CPO di Napoli*

Alessandra Iovino *Commissione Politiche Giovanili e di Genere CPO di Napoli*

Pasquale Assisi *Consigliere CPO di Napoli*

Luana Di Tuoro *Segretaria Regionale Filcams CGIL*

Daniela Santarpia *Presidente Cooperativa Sociale Eva*

Loredana Raia *Vice Presidente Consiglio Regionale della Campania*

Ilaria Perrelli *Presidente della Consulta Regionale per la Condizione della Donna*

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE FEMMINILE E STRUMENTI DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

Francesco Capaccio *Segretario CPO di Napoli*

Filomena Buonocore *Professoressa Università Parthenope*

Carla Napoletano *Centro Studi CDLNA*

Anna Pane *Centro Studi CDLNA*

Monica Schiano *Centro Studi CDLNA*

IL NUOVO SISTEMA DELLA RISCOSSIONE DEI DEBITI TRIBUTARI DAL 2025

Pietro Di Nono *Consigliere CPO di Napoli*

Luigi Carbonelli *Centro Studi CDLNA*

Massimiliano De Bonis *Centro Studi CDLNA*

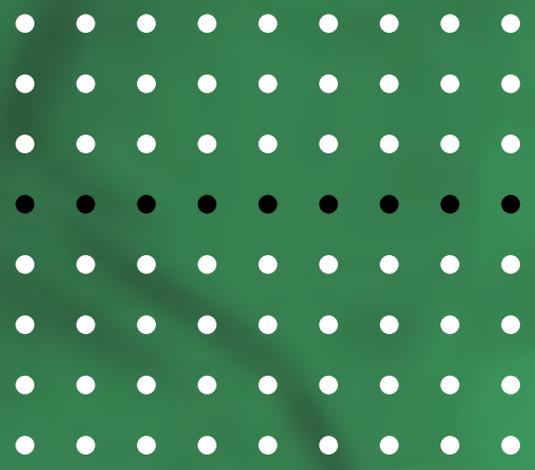
CONGRESS HALL RAMADA NAPLES

Via G. Ferraris 40, Napoli

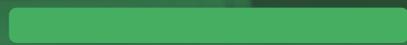


con la partecipazione di





NOVITÀ DEL PERIODO



n. 4 - APRILE 2025

I.N.P.S.

Circolare 31 marzo 2025, n. 71

L'istituto comunica che a decorrere dal 01/04/2025 sarà adottata la nuova classificazione ATECO 2025 predisposta dall'ISTAT, fornendo le relative istruzioni operative.

Circolare 27 marzo 2025, n. 70

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

Messaggio 25 marzo 2025, n. 1014

L'istituto comunica l'apertura del servizio "Bonus asilo nido e forme di supporto presso la propria abitazione" per la presentazione delle domande relative al contributo di cui all'articolo 1, comma 355, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, in favore dei bambini al di sotto dei tre anni affetti da gravi patologie croniche.

Circolare 20 marzo 2025, n. 60

L'istituto fornisce indicazioni relative alle agevolazioni per la frequenza di asili nido pubblici e privati, e per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione di cui all'articolo 1, comma 355, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, in favore dei bambini al di sotto dei tre anni affetti da gravi patologie croniche. Si forniscono altresì indicazioni per la presentazione delle domande a decorrere dall'anno 2025, rimandando ad un successivo messaggio la comunicazione della data di apertura del servizio.

Messaggio 19 marzo 2025, n. 970

L'istituto fornisce chiarimenti circa l'applicazione del nuovo regime sanzionatorio nel processo di gestione delle note di rettifica, facendo seguito alla circolare n. 90/2024 con la quale forniva indicazioni in merito al novellato articolo 116, commi 8, 9, 10 e 15, della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Messaggio 14 marzo 2025, n. 913

L'istituto fornisce ulteriori indicazioni in merito all'applicazione della lettera d-bis) del comma 29 dell'articolo 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, come modificata, a decorrere dal 1° gennaio 2020, dalla legge 27 dicembre 2019, n. 160, che ha previsto che il contributo addizionale di cui al comma 28 del me-

desimo articolo 2 (e, conseguentemente, l'incremento previsto in occasione di ciascun rinnovo) non si applica ai contratti di lavoro stipulati con i lavoratori c.d. extra, per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi.

Circolare 14 marzo 2025, n. 58

L'istituto, relativamente ai lavoratori dipendenti non agricoli, lavoratori autonomi e iscritti alla Gestione separata, comunica gli importi dei contributi dovuti per l'anno 2025 dai proscrittori volontari, a seguito della variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Messaggio 11 marzo 2025, n. 872

L'istituto, relativamente alle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale, erogato dal Fondo di Integrazione Salariale e dai Fondi di solidarietà bilaterali, fornisce il *file* csv per la dichiarazione del frutto, integrato con il calendario dell'anno 2025.

Circolare 11 marzo 2025, n. 57

L'istituto fornisce indicazioni in merito al riconoscimento della tutela previdenziale della malattia, ai lavoratori titolari di un trattamento pensionistico che avviano un nuovo rapporto di lavoro dipendente.

Circolare 11 marzo 2025, n. 56

L'istituto comunica la variazione, a decorrere dal 12/03/2025, del tasso dell'interesse di dilazione e di differimento e delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Messaggio 11 marzo 2025, n. 871

L'istituto comunica che, a seguito della fase di dismissione del Cassetto previdenziale per aziende agricole, i nuovi Avvisi di tariffazione recanti il prospetto di dettaglio dei contributi da versare per l'emissione del III trimestre 2024 (scadenza di pagamento 17 marzo 2025) sono disponibili esclusivamente sul Cassetto Previdenziale del Contribuente, relativo a ogni posizione contributiva CIDA dei datori di lavoro agricolo.

Circolare 05 marzo 2025, n. 54

L'istituto illustra la disciplina del Reddito di Libertà e fornisce indicazioni per la presentazione, a decorrere dal 05/03/2025, delle relative domande nel periodo transitorio e a regime.

Messaggio 05 marzo 2025, n. 801

L'istituto fornisce istruzioni per la presentazione, entro il 1° maggio 2025, delle domande di riconoscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti, con riferimento ai soggetti che perfezionano i prescritti requisiti nell'anno 2026.

Messaggio 05 marzo 2025, n. 798

L'istituto comunica la realizzazione della funzionalità "Comunicazione Bidirezionale", all'interno del Cassetto Previdenziale del Contribuente, relativamente ai lavoratori autonomi Artigiani e Commercianti.

I.N.A.I.L.

Circolare 18 marzo 2025, n. 24

L'Istituto comunica l'operatività della nuova sede territoriale di Grottaminarda (AV) con decorrenza 17/03/2025.

Circolare 14 marzo 2025, n. 22

L'Istituto comunica la variazione, con decorrenza 12/03/2025, del tasso di interesse di rateazione dei premi assicurativi ed accessori, nonché delle sanzioni civili.

MINISTERO DEL LAVORO

Circolare 27 marzo 2025, n. 06

Il Ministero del Lavoro torna sul Collegato lavoro 2025, la Legge 13 dicembre 2024, n. 203 recante "Disposizioni in materia di lavoro" con alcuni chiarimenti su:

- **Somministrazione di lavoro** (art.10 Collegato Lavoro che modifica il D.lgs. n. 81/2015);
- **Attività stagionali** (art.11 Collegato Lavoro che modifica il D.lgs. n.81/2015);
- **Durata del periodo di prova** (art. 13 del Collegato Lavoro che modifica l'art. 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104);
- **Lavoro agile** e termine per le comunicazioni obbligatorie (art. 14 del Collegato Lavoro che modifica l'art. 23, comma 1, primo periodo, della legge 22 maggio 2017, n. 81);
- **Risoluzione del rapporto di lavoro** (art. 14 del Collegato Lavoro che modifica l'art. 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151).



CDLNA

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

EVENTO FORMATIVO WEBINAR **2** CREDITI



AGEVOLAZIONI E RIDUZIONI CONTRIBUTIVE

RISCHIO DA INTERFERENZA

USO IMPROPRIO PERMESSI L.104/92

POLIZZA DANNI CATASTROFALI

INTERVENGONO

Francesco Duraccio

Presidente CPO di Napoli

Francesco Capaccio

Segretario CPO di Napoli

Pasquale Assisi

Consigliere CPO Napoli

Giuseppe Gentile

Professore di Diritto del Lavoro UNINA Federico II

Ivo Amodio

Centro Studi CDLNA

Ettore Franzoni

Centro Studi CDLNA

Pierluigi Lanzarotti

Centro Studi CDLNA

Monica Schiano

Centro Studi CDLNA

28 APRILE 2025

DALLE 15:00 ALLE 17:00



con la partecipazione di

Fon
AR
Com



TeleConsul

TIME VISION
FORMAZIONE CONSULENZA LAVORO



LAVORO E PREVIDENZA

n. 4 - APRILE 2025

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

La *vexata questio* della contribuzione addizionale NASpl per le attività stagionali

L'articolo pone in evidenza la differenza di trattamento previdenziale, relativamente al pagamento della contribuzione addizionale Naspi e successivi rinnovi, fra attività stagionali declinate da contratti collettivi nazionali ed avvisi comuni stipulati entro il 31.12.2011 e quelle declinate da contrattazione collettiva successiva, anche derivante dal recente intervento di interpretazione autentica del legislatore (art. 11 l. 203/2024).

 **Francesco Capaccio**

SEGRETARIO DEL CPO DI NAPOLI E AVVOCATO CASSAZIONISTA

La **attività stagionali**, di cui all'art. 21 c. 2 del D. Lgs. 81/2015, sono sia quelle **declinate dal D.P.R. 1525/63**, sia, per effetto della recente interpretazione autentica fornita con l'art. 11 della l. 203/2024¹, **quelle attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente**

più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. 81/2015.

Il carattere stagionale di una attività, sia per appartenenza all'elencazione di cui al (vetusto) D.P.R. 1525/63, sia perché oggetto di specifica contrattazione collettiva ex art. 81 del D. Lgs. 81/2015, in tale ultima ipotesi finanche con effetto retroattivo, comporta la non applicazione di una serie di limitazioni tipiche del contratto a tempo determinato.

Più in dettaglio, non sono applicabili le seguenti previsioni:

- a. durata massima** previsto per il contratto a termine (pari a 24 mesi)²;
- b. obbligo di indicare una causale** in

1 Sia consentito il richiamo a F. Capaccio, Collegato Lavoro: la nuova declinazione di attività stagionali, sul n° 1/2025 di questa Rubrica.

2 Art. 19, c. 2 D. Lgs.81/2015; Interpello MLPS 15/2016.

caso di proroga e di rinnovo contrattuale³, oltre i 12 mesi;

- c. **stop and go**, lasso di tempo pari a 10 ovvero 20 giorni che deve intercorrere dalla data di scadenza di un contratto a termine ed un altro, pena la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato⁴;
- d. vincolo di **contingentamento**⁵ secondo cui possono essere assunti lavoratori a termine nel limite massimo del 20% (o diversa percentuale prevista dalla contrattazione collettiva) rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Nell'ambito delle attività stagionali, infatti, il datore di lavoro può assumere a tempo determinato finanche la totalità del personale;
- e. la **disciplina sui licenziamenti collettivi**, giusta previsione dell'art. 24 c. 4 della l. 223/1991;

Peraltro, il **diritto di precedenza**⁶ maturato dal lavoratore stagionale, fermo l'obbligo di richiamo per iscritto nella lettera di assunzione⁷, opera in maniera differente, rispetto al medesimo diritto riconosciuto al lavoratore a tempo determinato⁸, in quanto:

- matura a prescindere dalla durata del rapporto;
- è relativo alle nuove assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale, effettuate nei 12 mesi

successivi alla scadenza dell'ultimo rapporto;

- può essere esercitato entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro stagionale e si estingue trascorso un anno dalla cessazione.

A fronte di tale approdo normativo giurolavoristico, tuttavia, deve registrarsi un non uniforme trattamento da un punto di visto contributivo, relativamente al pagamento del contributo addizionale Nاسpi, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, contributo addizionale aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto, di cui all'art. 2 c. 28 della l. 92/2012 (norma di portata generale per i contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato). È, infatti, noto che il successivo c. 29, lettera b), prevede che ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. 1525/63, nonché, **per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015**, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali **stipulati entro il 31 dicembre 2011** dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, **detta contribuzione aggiuntiva non si applichi**.

La norma, quindi, esclude dal pagamento del contributo addizionale espressamente le (sole) attività stagionali di cui al

3 Art. 21 c. 01 D. Lgs. 81/2015.

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

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

6 Art. 24, cc. 3 e 4 D. Lgs 81/2015.

7 Si segnala da ultima, Cass. Ord. n. 9444 del 9 aprile 2024.

8 L'art. 24 c. 1 D. Lgs. 81/2015 prevede testualmente: *"I lavoratori assunti con contratto a termine non stagionale maturano il diritto di precedenza se l'attività lavorativa prestata si è protratta per almeno sei mesi (anche per successione di contratti), relativamente alle nuove assunzioni a tempo indeterminato nei successivi dodici mesi alla cessazione e per le medesime mansioni svolte nel rapporto a termine"*.

D.P.R. 1525/63 e, relativamente al periodo 01/2013-12/2015 (ormai decorso), quelle definite da contratti nazionali e/o avvisi comuni a condizione di essere stati stipulati, dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, entro il 31.12.2011.

Nulla viene specificato per quelle attività stagionali che traggono origine dalla contrattazione collettiva in epoca successiva al 31 dicembre 2011 e, in particolare, per quanto in questa sede di interesse, per quelle declinate dalla contrattazione collettiva in applicazione del disposto di cui all'art. 11 della l. 203/2024.

Pertanto, considerato che una norma che esclude una determinata fattispecie dall'applicazione di una disciplina generale deve considerarsi "derogatoria", donde di stretta interpretazione, ne deriva che, fatte salve le ipotesi di cui al D.P.R. 1525/63, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per attività stagionali sono soggette alla contribuzione addizionale Naspi di cui al richiamato c. 28.

Tuttavia, sul punto deve precisarsi che **l'Inps, con la circ. 91/2020, punto 1.2,** aveva già avuto modo di precisare che **l'esonero si riferisce anche ai contratti di lavoro a tempo determinato** — sottoscritti a decorrere **dal 1° gennaio 2020** per lo svolgimento di attività stagionali — **stipulati in forza di contratti collettivi nazionali intervenuti**, tra le stesse parti e per il medesimo settore, successivamente al 31 dicembre 2011, **qualora detti rinnovi contrattuali contengano** - tempo per tempo senza soluzione di continuità - **espresso riferimento a quelle attività stagionali individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011**, ossia senza modificare le attività produttive definite stagionali e

fermo restando che, conseguentemente, l'esonero non si applica alle eventuali ulteriori attività individuate come stagionali in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Tale interpretazione, dopo il (momentaneo) *revirement* di cui al messaggio Inps n° 269 del 23 gennaio 2025, **è stata riconfermata con il messaggio Inps 483 del 7 febbraio 2025.**

In particolare, con il suddetto documento di prassi, l'Inps (ri)afferma che **l'esonero dal versamento del contributo addizionale NASpi e dall'incremento previsto in occasione di ciascun rinnovo** - oltre a trovare applicazione con riferimento ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 - **continua ad applicarsi anche ai contratti di lavoro a tempo determinato, stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2020, per lo svolgimento delle attività stagionali "definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011" dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.**

Con lo stesso messaggio, l'Inps ha peraltro precisato che i lavoratori in questione dovranno essere esposti nel flusso Uniemens con la qualifica 3 uguale a "G", avente il significato di "Stagionale assunto dal 01.01.2013 al 31.12.2015 ed a decorrere dall'1.1.2020 per attività definite da avvisi comuni e da CCNLL stipulati entro il 31.12.2011".

Tuttavia, nulla viene specificato in ordine alle attività stagionali declinate dalla contrattazione collettiva in maniera "nuova" rispetto alle previsioni di quella stipulata entro il 31.12.2011, magari anche in appli-

cazione del disposto della norma di interpretazione autentica di cui all'art. 11 della l. 203/2024.

Verrebbe agevole precisare che l'esone non può trovare accoglimento stante la (già richiamata) natura derogatoria e quindi di stretta interpretazione dell'art. 2 c. 29 lettera b) della l. 92/2012; tuttavia, deve precisarsi che la suddetta deroga era limitata temporalmente — quanto alle attività declinate dai contratti nazionali ed avvisi comuni stipulati entro il 31.12.2011

— al periodo 01/2013-12/2015, donde l'allargamento interpretativo dell'Inps, di cui alla circ. 91/2020 e più recentemente con il messaggio 483/2025, è comunque fuori "copertura temporale" normativa.

Ciò posto, è auspicabile un definitivo chiarimento che ponga fine alla discrasia fra normativa lavoristica e normativa previdenziale, restituendo certezza fra gli operatori e che valorizzi effettivamente la portata della disposizione di interpretazione autentica.

La situazione occupazionale femminile in Italia e in Campania

Seppur l'andamento dell'occupazione femminile mostri un *trend* positivo quantitativamente e qualitativamente le statistiche, e la realtà quotidiana, dimostrano che c'è ancora tanto da fare sia a livello operativo che istituzionale, normativo e (soprattutto) culturale.

 a cura della **Commissione pari opportunità del CPO di Napoli**

È ancora ben vivo l'eco del nostro evento di punta denominato "Premio Edmondo Duraccio" tenutosi il 24 febbraio u.s. presso il Teatro Mercadante di Napoli nel corso del quale, fra l'altro, si è dibattuto sullo **stato dell'occupazione in Campania** con particolare riferimento (anche) all'**occupazione femminile**, al *gap* di genere ed allo squilibrio sia sotto il profilo delle percentuali di occupazione che sotto il profilo delle disparità retributive che emerge dagli approfondimenti statistici.

L'indagine a cura dell'Ufficio studi della nostra **Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro** sullo stato dell'occupazione in Campania in uno al "Rendiconto di genere 2024" redatto dal Consiglio di indirizzo e vigilanza **INPS** mostrano (purtroppo) in modo chiaro e incontrovertibile che sono ancora (troppo) rilevanti le **condizioni di svantaggio delle donne** nel nostro Paese sia nell'ambito lavorativo che familiare e sociale.

Nel mentre per quel che concerne il livello di **istruzione**, prendendo a riferimento i dati relativi all'anno 2023, le donne han-

no superato gli uomini sia fra i diplomati (52,6%) che tra i laureati (59,9%) questa superiorità nel percorso di studi **non si traduce in una maggiore presenza nel mondo del lavoro e ancor più nelle posizioni di vertice.**

Il tasso di occupazione femminile, in base alle statistiche fornite da INPS, si è attestato al 52,5% rispetto al 70,4% degli uomini (-17,90%) con un numero di assunzioni effettuate nell'ultimo anno che ha rappresentato il 42,3% del totale. Allo stesso tempo emerge anche la **minore stabilità dei contratti** avviati in favore delle donne con una quota di contratti a tempo indeterminato del 18% a fronte del 22,6% che hanno riguardato gli uomini (-4,6%). Inoltre, i contratti di **lavoro a tempo parziale** sono per ben il 64,4% stipulati con donne e il c.d. "**part time involontario**", perché impossibilitati a trovare occupazione a tempo pieno, tocca la percentuale del 15,6% contro il 5,1% degli uomini.

Ancor più drammatici i numeri relativi al **gap retributivo** con stipendi delle donne inferiori di oltre venti punti percentuali

rispetto agli uomini con punte del 23,7% nel commercio e del 32,1% nelle attività finanziarie, assicurative e dei servizi alle imprese. Per non parlare delle figure apicali quali **dirigenti** dove solo il 21,1% è rappresentato da donne e **quadri** (32,4%).

Stesso *trend* lo riscontriamo nel **lavoro di cura** dove le statistiche evidenziano che il **congedo parentale** è stato utilizzato da 14,4 milioni di donne contro appena 2,1 milioni di uomini a riprova di quanto sia ancora radicata la bi-partizione delle incombenze familiari/lavorative con uno strascico culturale che fatica a invertire la rotta.

Al quadro di cui sopra, già di per sé poco rassicurante, va aggiunto l'incremento delle denunce per **violenza di genere** con ricorso al reddito di libertà frenato solo dalla mancanza di fondi su tale strumento di civiltà.

Il **gap occupazionale** e retributivo si ripercuote (ovviamente) anche sulle **prestazioni pensionistiche** che numericamente evidenziano più beneficiari fra le donne (7,9 milioni contro 7,3 milioni) ma con **significative differenze negli importi erogati**. Ancor più indicativo il dato delle **pensioni di anzianità/anticipate** dove le donne beneficiarie sono solo il 27% per la gestione dipendenti e 24,5% fra gli autonomi a riprova delle difficoltà delle donne nel raggiungere gli altri requisiti contributivi previsti a causa della **discontinuità che caratterizza il loro percorso lavorativo**.

Questa la situazione a livello nazionale dipinta dall'INPS con il proprio rendiconto di genere 2024.

Ma, se possibile, la situazione in **Campania** è ancor più negativa.

La crescita dell'occupazione femminile avuta nell'anno 2024, e pari al 5,2%, seppur

particolarmente sostenuta ed importante considerato che risulta ben superiore al resto d'Italia (+2,3%) oltre che del Mezzogiorno (+3,9%), e superiore anche alla (timida) crescita dell'occupazione maschile a livello regionale (+0,6%), non deve trarre in inganno in quanto, se esaminiamo il periodo dal 2019 al 2024, ha rappresentato **un incremento solo del 2,9%** a fronte del resto del Mezzogiorno (+6,4%) e dell'intero territorio nazionale (+3,9%). Nel terzo trimestre del 2024 la Campania risulta la Regione con il **tasso più basso di occupazione femminile** (31,4%), inferiore di 22,2 punti percentuali rispetto a quello nazionale e di 5,5 punti percentuali rispetto alle altre regioni del Sud Italia. Per quanto tale tasso sia aumentato rispetto al 2019 (28,2%), il **divario nei livelli di partecipazione femminile al lavoro** con il resto d'Italia e le altre regioni del Mezzogiorno non si è ridotto ma si è incrementato, atteso che il livello occupazionale femminile nel resto del Paese ha avuto un innalzamento maggiormente significativo.

A destare maggiore preoccupazione è anche l'analisi per **fasce di età** dalla quale si evince la sostanziale omogeneità della situazione a livello generazionale. I tassi di occupazione femminile risultano molto simili tra le varie classi di età a conferma di una resistenza (anche, o forse soprattutto, culturale) al lavoro nei confronti delle donne.

Purtroppo, non è immune da questa "problematica" anche la nostra Categoria tant'è che a livello provinciale **le donne rappresentano "solo" il 35% degli iscritti** all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Napoli. La mancanza di adeguato supporto pubblico (ad esempio asili nido), la reticenza da parte dei privati (ad esempio nel non spingere adeguatamente sul *welfare*

aziendale), l'insufficienza della normativa e dei fondi a sostegno della maternità, e soprattutto il freno culturale retaggio di una storia che cambia troppo lentamente, costituiscono molto più di un ostacolo alla pari libertà e pari dignità di cui tante volte ci si riempie solo la bocca senza poi dar seguito con azioni concrete alla giusta (ri)valutazione della componente femminile. Le pari opportunità si raggiungono ogni giorno con fatti concreti nella nostra quotidianità e non con slogan belli da sentire ma non utili a superare un *gap* di genere non degno di una Società che vuol definirsi civile.

Proprio in tale direzione deve essere letta la nostra dedizione ed il nostro interesse all'argomento "pari opportunità" che non riguarda (ovviamente) solo la condizione

della donna ma si rivolge a tutti i Soggetti che a diverso modo e per diverse motivazioni ancora faticano a trovare lo spazio che meritano nel mondo del lavoro (e non solo). Di qui la realizzazione di un questionario sul **"peso della genitorialità"** a cui hanno partecipato numerosissimi colleghi, il cui esito sarà presentato nell'evento del 17 aprile presso il Ramada Congress Hall, che sarà quasi interamente dedicato alla condizione lavorativa della donna, con partecipazione di tanti ospiti di estrazione diversa, ad ulteriore dimostrazione che la nostra Categoria è sempre più proiettata nel sociale e nella vicinanza al prossimo che ancor oggi dovesse risultare parzialmente o totalmente emarginato dal mondo del lavoro e dalla società civile (a volte di nome e non di fatto).

La donna lavoratrice in Italia

Analisi delle misure predisposte dall'Ordinamento giuridico Italiano, volte a favorire l'occupazione delle donne.

 **Carla Napoletano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Storicamente il contributo femminile al mondo del lavoro è stato considerato come accessorio a quello maschile. La mentalità patriarcale consolida l'idea della donna intesa come "angelo del focolare"; moglie e madre completamente dedita alla casa ed all'educazione dei figli. L'accesso delle donne al mondo del lavoro, in particolare in Italia, è stato nel corso degli anni caratterizzato da ostacoli e pregiudizi che hanno reso tale percorso lungo e travagliato. Nonostante la pari opportunità lavorativa tra donne e uomini sia diventata oggi un principio fondamentale del diritto comunitario, di fatto restano ancora all'in piedi numerose problematiche legate alla imparità di retribuzione ed al difficile equilibrio tra vita professionale e vita privata. La crescita del lavoro femminile è ancora troppo lenta. Analizziamo assieme quali sono, allo stato attuale, gli strumenti a tutela del lavoro delle donne; lo facciamo partendo dagli incentivi messi a disposizione dei datori di lavoro che assumono alle proprie dipen-

denze donne, passando per gli incentivi economici a favore delle stesse, per poi finire con gli strumenti messi a disposizione dal legislatore per tutelarle durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

I) Strumenti messi in campo dal legislatore, volti ad invogliare i datori di lavoro ad assumere tra il proprio organico le donne.

1) Incentivo strutturale a favore di datori di lavoro che assumono donne svantaggiate ai sensi dell'art. 4 c. da 9 a 11 della l. 92/2012.

Si tratta di una **riduzione del 50% dei contributi** previdenziali ed assistenziali **dovuti all'INPS ed all'INAIL** per la durata di 18 mesi in caso di assunzioni a tempo indeterminato¹, e di 12 mesi massimo (comprensivi di eventuali proroghe) in caso di assunzioni a tempo determinato²; laddove il rapporto di lavoro instaurato inizialmente a tempo determinato, venga trasformato a tempo indeterminato, entro la scadenza del beneficio, la riduzione spetta per

1 Sia full-time che part-time.

2 Sia full-time che part-time.

ulteriori 6 mesi fino ad un massimo di 18. L'agevolazione non spetta per i rapporti di lavoro domestico e per le tipologie contrattuali non caratterizzate da continuità e stabilità del rapporto (es. lavoro intermittente). I requisiti soggettivi che deve possedere la lavoratrice per poter fruire dell'incentivo sono i seguenti³:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi⁴;
- donne di qualunque età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in aree svantaggiate (cioè regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'UE) o con una professione o di un settore economico caratterizzati da un elevato tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato, annualmente individuate con apposito decreto ministeriale⁵;
- donne di qualunque età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Beneficiari sono tutti i datori di lavoro, comprese le cooperative che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro in forma subordinata, nonché le imprese di somministrazione. La spettanza del beneficio è subordinata, oltre che all'applicazione dei prin-

cipi generali in tema di agevolazioni, alla circostanza che l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzino un **incremento netto del numero di dipendenti rispetto alla media dei 12 mesi precedenti**. Incremento che deve essere mantenuto anche nei 12 mesi successivi. L'incremento deve essere calcolato secondo il criterio della Unità di lavoro annuo (U.L.A.) e valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro⁶. Per richiedere l'incentivo i datori di lavoro devono inoltrare telematicamente all'INPS apposita istanza utilizzando il modulo on-line "92/2012", disponibile nell'area riservata del portale INPS, all'interno della funzione "Cassetto previdenziale Aziende".

2) L'esonero totale ai sensi dell'art. 23 del D.L. n. 60/2024⁷ dal versamento dei **contributi** previdenziali a carico dei datori di lavoro **dovuti all'INPS**, nel limite massimo di importo pari ad € 650,00 su base mensile per ciascuna lavoratrice. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'agevolazione spetta, per un periodo massimo di 24 mesi, ai datori di lavoro che nel periodo dal 1/9/2024 al 31/12/2025 assumono donne con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico ed

3 Ipotesi tra loro alternative.

4 La predetta agevolazione, invero prevista per i lavoratori ultracinquantenni ed in stato di disoccupazione da almeno 12 mesi (a prescindere dal genere) dal c. 8, si estende, giusta previsione, operata dal c. 9, anche alle donne.

5 Per l'anno 2025 vedi D.M. n. 3217/2024.

6 L'incremento non viene meno laddove la riduzione dell'occupazione sia dovuta a dimissioni volontarie del lavoratore, l'invalidità o il decesso, il pensionamento per raggiunti limiti di età, la riduzione volontaria dell'orario di lavoro e il licenziamento per giusta causa; circ. INPS n° 111/2013.

7 Decreto Coesione convertito con modificazioni dalla l. n. 95/2024.

ai rapporti di apprendistato. I requisiti soggettivi che deve possedere la lavoratrice per poter usufruire dell'incentivo sono i seguenti⁸:

- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, o operanti nelle professioni e nei settori di cui all'art. 2, punto 4), lettera f), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

In data 31 gennaio 2025, il Ministero del lavoro ha comunicato, sul proprio sito istituzionale che la Commissione Europea ha autorizzato la misura come aiuto di Stato a favore dell'occupazione compatibile ai sensi dell'articolo 107 (3)(c) del Trattato di Funzionamento dell'Unione Europea (TFEU). Alla data di redazione del presente articolo, si è ancora in attesa del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali che, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, definisca le modalità attuative dell'esonero, nonché della circolare INPS per le spe-

cifiche istruzioni. La spettanza del beneficio è subordinata, oltre che all'applicazione dei principi generali in tema di agevolazioni, alla circostanza che l'assunzione realizzi un incremento netto del numero di dipendenti rispetto ai lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. E' invece compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'art. 4 del D.lgs. n. 216/2023⁹.

3) La riduzione contributiva spettante ai datori di lavoro di aziende con meno di 20 dipendenti, che assumono con contratto a termine (anche part-time) lavoratori in **sostituzione di dipendenti assenti per congedo di maternità o paternità** obbligatorio e congedo parentale, **ai sensi dell'art. 4 c.3 del D.lgs. n. 151/2001**¹⁰. Si tratta della riduzione del 50% dei **contributi dovuti all'INPS ed all'INAIL** a decorrere dalla data di assunzione del sostituto e fino al compimento di un anno di età del figlio del sostituito¹¹. Le assunzioni in sostituzione possono essere effettuate anche con un mese di anticipo rispetto alla fruizione del congedo¹². **Non è necessario che vi sia equivalenza tra le qualifiche del sostituto e del sostituito, purché vi sia l'equivalenza oraria**

8 Ipotesi tra loro alternative.

9 C.d. maxi-deduzione.

10 Tali assunzioni non vengono conteggiate nei limiti di contingentamento del 20% dei contratti a termine rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato in azienda.

11 O per un anno dall'accoglienza del minore in caso di adozione o affidamento.

12 Salva la possibilità per i CCNL di prevedere un periodo di anticipo maggiore.

delle prestazioni¹³; ciò implica che lo sgravio sia riconosciuto a condizione che l'orario di lavoro del sostituto non sia superiore a quello svolto dal sostituto. Per poter accedere al beneficio, il datore di lavoro dovrà autocertificare all'INPS che la forza occupazionale, al momento dell'assunzione, è inferiore alle 20 unità¹⁴; l'INPS assegnerà, ai fini del riconoscimento dell'agevolazione, il codice autorizzazione 9R.

4) L'esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati che assumono donne vittime di violenza ai sensi dell'art. 105 bis D.L. 34/2020 convertito in l. 77/2020. L'esonero consiste in uno **sgravio totale dei contributi dovuti all'INPS** nel limite massimo di € 8.000,00 annui da riparametrare su base mensile e spetta per le assunzioni effettuate nel triennio 2024-2026 dai datori di lavoro che assumono donne disoccupate, vittime di violenza, beneficiarie del "reddito di libertà"¹⁵ al fine di favorirne il percorso di uscita dalla violenza attraverso l'inserimento nel mercato del lavoro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero spetta per 24 mesi dalla data di assunzione nel caso in cui il contratto di lavoro stipulato sia a tempo indeterminato; per 12 mesi nel caso di assunzione a tempo determinato; per 18 mesi dalla data di assunzione, in caso di trasformazione

del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione. L'esonero in oggetto, per le sue caratteristiche, non rientra nella disciplina relativa agli aiuti di Stato. Per richiedere l'incentivo i datori di lavoro devono inoltrare telematicamente all'INPS l'apposita istanza utilizzando il modulo on-line "ERLI", disponibile nell'area riservata del portale INPS, all'interno della funzione "Portale delle agevolazioni". La fruizione del beneficio autorizzato dall'INPS avviene mediante conguaglio nelle denunce contributive.

II) Incentivi economici attualmente disponibili a favore delle donne lavoratrici.

Iniziamo con il **bonus mamme previsto dalla Legge di Bilancio 2024**¹⁶. Si tratta di un **esonero del 100% della quota dei contributi IVS a carico dipendente**, a favore delle lavoratrici madri, nel limite massimo di € 3.000,00, da riparametrare su base mensile. Tale esonero viene riconosciuto alle **lavoratrici madri con 3 o più figli** per i periodi di paga da gennaio 2024 a dicembre 2026, fino al compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo¹⁷. Condizioni di spettanza sono la titolarità di un rapporto di lavoro subordinato a tem-

13 Mess. INPS n. 28/2001 e n. 93/2001.

14 Sono esclusi dal computo gli apprendisti; i lavoratori part-time sono conteggiati in relazione all'orario svolto.

15 In sede di prima applicazione l'esonero si applica anche per le donne che hanno usufruito del reddito di libertà nell'anno 2023.

16 Art. 1 cc. 180-182 l. 213/2023.

17 In via sperimentale e per il solo anno 2024, l'esonero era previsto anche per le madri di 2 figli fino al compimento del decimo anno di età del più piccolo.

po indeterminato¹⁸ (anche in apprendistato), a scopo di somministrazione o in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro¹⁹; l'esonero spetta anche dal mese in cui venga eventualmente trasformato un rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. Per poter usufruire del beneficio in questione, la lavoratrice dovrà presentare al datore di lavoro apposita comunicazione che attesti la volontà di avvalersi dell'esonero, indicando altresì i codici fiscali dei figli²⁰. L'importo relativo all'esonero sarà esposto dal datore di lavoro in UNIEMENS utilizzando il codice causale a credito "ELA3"²¹.

Il **bonus mamme previsto dalla Legge di Bilancio 2025**²². Si tratta di un **esonero parziale della quota di contributi IVS**, a favore delle lavoratrici madri, nei limiti di spesa previsti dalla legge. Tale esonero viene riconosciuto alle **lavoratrici madri con 2 o più figli** a partire da gennaio 2025 fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo²³. L'esonero spetta alle lavoratrici dipendenti²⁴, **nonché alle lavoratrici autonome** percepenti almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno

optato per il regime forfettario²⁵. Alla data di redazione del presente articolo, si è ancora in attesa del decreto ministeriale che dia attuazione alla norma.

III) "Strumenti" messi a disposizione dal nostro ordinamento giuridico che si pongono l'obiettivo di rendere le donne più serene nella scelta di lavorare e formarsi contemporaneamente una famiglia, aiutandole a conciliare i tempi di vita e lavoro.

Per la maggior parte sono riconducibili al **Testo Unico sulla maternità e paternità D.lgs. n. 151/2001**. Iniziamo dall'**art. 14** che riconosce alla lavoratrice gestante il diritto a **permessi retribuiti per i controlli prenatali**. Le lavoratrici subordinate che debbano eseguire esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche in un orario che coincide con quello lavorativo, presentando apposita istanza di permesso retribuito al proprio datore di lavoro, seguita da documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami, avranno diritto, per quelle ore, alla ordinaria retribuzione; i permessi saranno computati ai fini dell'anzianità di servizio, ferie, mensilità aggiuntive e TFR.

18 Con esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

19 Ex l. n. 142/2001.

20 In alternativa la lavoratrice potrà comunicare i codici fiscali dei figli direttamente all'INPS utilizzando l'apposito applicativo presente sul sito istituzionale.

21 "ELA2" in caso di due figli durante il periodo transitorio 2024.

22 Art. 1 cc- 219-220 l. 207/2024.

23 A partire dal 2027 l'esonero spetta fino al compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo.

24 Con esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

25 Per le lavoratrici autonome iscritte all'assicurazione generale obbligatoria o alla gestione separata, l'importo dell'esonero viene parametrato al valore del minimale di reddito previsto dall'art. 1 c.3 l. 233/90.

Gli **artt. da 16 a 27** disciplinano il **congedo di maternità obbligatorio**. Trattasi di un periodo complessivo di 5 mesi durante il quale vige il divieto di adibizione al lavoro²⁶. Normalmente tale periodo viene suddiviso in due mesi prima della nascita e 3 mesi dopo il parto. In alternativa la lavoratrice può optare per la flessibilità, iniziando il congedo un mese prima e terminando 4 mesi dopo il parto²⁷, o addirittura usufruendo del congedo nei 5 mesi successivi al parto²⁸; tale facoltà è subordinata all'attestazione da parte del medico specialista del Servizio sanitario nazionale, o con esso convenzionato, e del medico competente, ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, che non vi sia alcun pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. L'art. 17 disciplina le ipotesi in cui tale divieto deve essere anticipato. Durante il periodo di congedo di maternità²⁹ le lavoratrici, assicurate all'INPS, hanno diritto a un'indennità giornaliera a carico dell'Ente, sostitutiva della retribuzione, pari all'80% della RMG³⁰ percepita nel periodo di paga precedente; restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente previste per le singole categorie da norme integrative contrattuali.

Gli **artt. da 32 a 37** disciplinano il **diritto ai congedi parentali**. Trattasi del diritto, riconosciuto a ciascun genitore, di astenersi dal lavoro per un ulteriore periodo, **per ogni figlio** di età inferiore a 12 anni³¹. Nello specifico la madre lavoratrice può usufruire di un congedo facoltativo, per un periodo continuativo o frazionabile³², non superiore a 6 mesi (11 in caso di assenza dell'altro genitore). La legge di Bilancio 2025 è intervenuta sull'importo dell'indennità giornaliera, portando la percentuale di spettanza³³ alla misura dell'80% per i primi 3 mesi di fruizione, a condizione che il bambino non abbia compiuto ancora 6 anni di vita, e che il congedo di maternità obbligatorio³⁴ sia terminato successivamente al 31/12/2024. I mesi dal 6° al 9° sono indennizzati al 30%³⁵. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, mensilità aggiuntive e TFR.

L'art. 39 disciplina il diritto ai riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino. Trattasi del diritto di usufruire di due periodi di riposo, della durata di un'ora ciascuno, cumulabili durante la giornata. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono rad-

26 In caso di parto gemellare la durata non cambia.

27 Art. 20 D.lgs. 151/2001.

28 Art. 16 c.1.1 D.lgs. 151/2001.

29 Compreso quello eventualmente anticipato e/o prorogato.

30 Retribuzione media giornaliera.

31 Senza limiti di età per i figli minorenni con handicap grave. Art. 42 l. 151/2001.

32 Il congedo è fruibile su base mensile, giornaliera o oraria.

33 Già oggetto di numerose modifiche nel corso degli ultimi anni.

34 O, alternativamente il congedo di paternità.

35 I periodi successivi ai 9 mesi sono indennizzati al 30% sempreché il richiedente abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione INPS. Diversamente non saranno indennizzati.

doppiati³⁶. Per tali permessi spetta alla lavoratrice un'indennità, totalmente a carico INPS e anticipata dal datore di lavoro, pari all'intero ammontare della retribuzione spettante per le ore corrispondenti ai riposi. Tali permessi sono utili ai fini dell'anzianità di servizio, ma sono esclusi dagli effetti relativi alle ferie e alle mensilità aggiuntive.

Gli **artt. da 47 a 51 disciplinano i congedi** ai quali ha diritto la lavoratrice³⁷ **per assistere durante la malattia ciascuno figlio**. Se il figlio ha un'età non superiore a 3 anni, tali congedi spettano per tutti i periodi di malattia; se il figlio ha un'età compresa tra i 3 e gli 8 anni, spettano nel limite massimo di 5 giorni lavorativi all'anno. Tali permessi non sono indennizzati.

L'**art. 24 del D.lgs. 80/2015** disciplina il diritto ai **congedi a favore di una categoria particolare di donne: le donne vittime di violenza di genere**. Si tratta di un congedo retribuito, per un periodo massimo di 3 mesi³⁸, fruibile, su base

oraria o giornaliera, dalle donne lavoratrici³⁹ inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere⁴⁰, nell'arco temporale di 3 anni. La lavoratrice dovrà presentare istanza telematica all'INPS, e per tali periodi ha diritto a percepire un'indennità, anticipata dal datore di lavoro, pari all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento. Tali congedi sono coperti da contribuzione figurativa e sono computati ai fini dell'anzianità di servizio, ferie, mensilità aggiuntive e TFR.

In conclusione, possiamo dire che indubbiamente notevoli passi avanti sono stati fatti dall'Ordinamento giuridico italiano, negli ultimi decenni, per favorire l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro; di fatto, però, ancora oggi le donne che lavorano sono meno degli uomini e soprattutto difficilmente ricoprono incarichi di responsabilità. La strada per arrivare a risultati significativi è ancora lunga!

36 Art. 41 l. 151/2001.

37 Alternativamente con l'altro genitore.

38 90 gg. di prevista attività lavorativa.

39 Appartenenti al settore pubblico o privato; dal 2018 sono incluse anche le lavoratrici del settore domestico.

40 Debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio.

Professione Donna

Correva l'anno 1975. Fabbri Editore pubblicava un'enciclopedia in ben 22 volumi, approfondendo argomenti utili alla quotidianità della donna, dalla cura della casa, dei figli, alla cucina, al cucito e uncinetto; per l'appunto, Professione Donna. Altri tempi, un'altra società, un altro mondo. Negli ultimi 50 anni le donne hanno sopportato, lottato, sofferto solo per vedersi riconosciuto il diritto ex art. 3 della Costituzione: «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge senza distinzione di sesso [...]». Ci sono riuscite? Ognuna di loro direbbe (e dice) che la strada è ancora lunga. Tralasciando le battaglie sociali, lo stesso art. 3 continua: «[...] È compito della Repubblica rimuovere [...] gli ostacoli di ordine economico e sociale, che [...] impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese». Attraverso la Costituzione, lo Stato è garante della lotta al divario sociale ed economico di genere. Quali sono oggi, in riferimento a imprenditrici e libere professioniste*, le misure messe in campo per attuare questa funzione di garanzia? La risposta segue il tenore della precedente: sempre troppo poche. Perché, di fatto, il divario c'è e benché i numeri negli ultimi anni siano sintomo di una progressiva, seppur lenta, inversione di tendenza, non sono ancora abbastanza.

Monica Schiano

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Secondo Unioncamere¹ le imprese femminili rappresentano nel 2024 solo il 22,2% del totale delle imprese italiane. Percentuali migliori sono state rilevate nella libera professione: l'Osservatorio delle libere professioni² porta che le donne, nel 2023, rappre-

sentavano il 35% dei liberi professionisti in Italia. In entrambe le casistiche, permane un forte divario in termini di *gender pay gap*.

Al fine di innalzare i livelli di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, nell'ambito della Missione 5 del

* Per le misure a favore delle lavoratrici dipendenti sia consentito rimandare ai contributi di C. Napoletano e A. Pane in questa stessa rivista.

1 Comunicato stampa Unioncamere Roma, 27 marzo 2025.

2 Le donne nella libera professione in Italia. Gennaio 2025. A cura di L. Zichichi, C. Lombardi e A. Negrini.

Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), è stato istituito presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy, il Fondo Impresa Femminile, che, attraverso apposita convenzione con Invitalia Spa, eroga finanziamenti agevolati e contributi a fondo perduto alle imprese femminili di nuova creazione o già attive sul mercato. Attualmente risultano attive le seguenti misure:

- **ON - Oltre Nuove imprese a tasso zero.** Finanzia micro e piccole imprese del settore manifatturiero, servizi, commercio e turismo, composte in prevalenza da giovani tra i 18 e i 35 anni o da donne di tutte le età, costituende o costituite entro i 3 o 5 anni. Gli importi massimi di progetto sono 1,5 milioni di euro per le aziende costituende o costituite da meno di 3 anni e 3 milioni di euro per le aziende con anzianità minore di 5. La copertura delle spese ammissibili³, tra finanziamento a tasso zero e contributo a fondo perduto (max 20% o 15%), può arrivare al 90% da rimborsare in 10 anni per realizzazione di un'attività o ampliamento di una già esistente.
- **Smart&Start Italia.** È un incentivo che sostiene, attraverso un finanziamento a tasso zero, progetti di spesa tra 100.000 euro e 1,5 milioni di euro volti alla nascita e alla

crescita, se costituite da non più di 60 mesi, delle startup innovative ad alto contenuto tecnologico per l'acquisto di beni di investimento, servizi, spese del personale e costi di funzionamento aziendale. Copre l'80% delle spese ammissibili, o il 90% se la startup è costituita interamente da donne e/o da giovani sotto i 36 anni.

- **Fondo di garanzia - Sezione Speciale per le imprese femminili⁴.** Riservato alle imprese⁵ a prevalente partecipazione femminile e alle professioniste, facilita l'accesso al credito attraverso la concessione di una garanzia pubblica sulle operazioni di microcredito.

Tra i progetti per l'imprenditoria femminile si annoverano quelli destinati alla formazione:

- **Formazione imprenditoriale per ricercatrici e dottorande.** Realizzato da Invitalia e NETVAL, è un programma di formazione nelle università italiane, rivolto a ricercatrici e dottorande per l'acquisizione di competenze imprenditoriali.
- **Donne in digitale.** Promosso da Unioncamere, e realizzato da Si.Camera, è un percorso formativo rivolto alle professioniste, lavoratrici autonome ed imprenditrici al fine di migliorarne competenze digitali e

3 Opere murarie e assimilate, macchinari, impianti e attrezzature, programmi informatici e servizi per l'ICT, brevetti, licenze e marchi, consulenze specialistiche, spese connesse alla stipula del contratto di finanziamento, spese per la costituzione della società, acquisto di immobili solo nel settore turistico.

4 Istituita con convenzione del 14 marzo 2013 tra Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità, Ministero dello Sviluppo Economico e Ministero dell'Economia e delle Finanze.

5 Micro, piccole e medie imprese con le seguenti caratteristiche: società cooperative e le società di persone costituite in misura non inferiore al 60% da donne; società di capitali le cui quote di partecipazione spettano in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne; imprese individuali gestite da donne. La definizione delle imprese femminili è stabilita dall'art. 2, comma 1, lettera a) della legge 215/1992 e successive modifiche e integrazioni.

presenza online, e volto ad assottigliare il *gender gap*.

- **Il Giro d'Italia delle donne che fanno impresa.** Promossa da Unioncamere è una manifestazione itinerante con finalità divulgative in tema di impresa femminile, occupazione ed opportunità.

Nonostante, come sopra accennato, il numero delle imprenditrici e delle professioniste stia progressivamente aumentando negli anni, è da sottolineare il fattore di "sopravvivenza". Come riportato da Unioncamere, circa le imprese femminili, «a 5 anni dalla fondazione, ne resta in vita il 72,3% (contro il 77,3% delle non femminili) e, superato il quinquennio, il differenziale si allarga ulteriormente, con il 67,5% delle attività guidate da donne ancora sul mercato contro il 73,1% di quelle a guida maschile». Appare scontato ricercare la motivazione di quest'ultimo dato nel fattore conciliazione vita lavorativa-genitorialità. Secondo un questionario del 2024 rivolto agli iscritti alla Gestione Professionisti di Ebipro (Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali), quattro professioniste su cinque ritengono che la maternità possa compromettere il percorso professionale ed ancora, tra

le professioniste, il 36,6% ha dichiarato di non aver subito cambiamenti dopo il primo figlio, contro il 68,3% degli uomini. Quali, dunque, gli strumenti attualmente in vigore a sostegno della genitorialità?

Per le lavoratrici autonome entra in campo l'Inps con le seguenti misure:

- **Indennità di maternità per lavoratrici autonome.** Alle iscritte alle gestioni artigiani/commercianti ed in regola con il versamento dei contributi dovuti, spetta,⁶ un'indennità economica, per i due mesi prima del parto e per i tre mesi successivi⁷, pari all'80% della retribuzione giornaliera stabilita⁸ per il tipo di attività svolta. Alle iscritte alla sola gestione separata, in regola con la contribuzione dovuta, spetta, per i due mesi antecedenti il parto ed i tre successivi, un'indennità pari all'80% di 1/365 del reddito derivante da attività libero professionale, utile ai fini contributivi, nei limiti del massimale annualmente previsto⁹, a condizione che nei 12 mesi antecedenti il periodo di maternità, abbiano maturato almeno una mensilità di contribuzione con aliquota piena versata alla Gestione Separata¹⁰.

6 Secondo quanto previsto dagli articoli 66 e seguenti del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

7 In base al decreto legislativo 20 giugno 2022, n. 105, le lavoratrici autonome hanno diritto all'indennità giornaliera anche per i periodi che precedono i due mesi prima del parto, "nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'articolo 17, comma 3" del decreto legislativo 151/2001 (circolare INPS 27 ottobre 2022, n. 122).

8 Dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.

9 Viene preso a riferimento, per ciascuno dei mesi d'interesse, 1/12 del reddito risultante dalla denuncia dei redditi da attività libero professionale relativa all'anno o agli anni in cui sono ricompresi i 12 mesi.

10 Vigè il principio di automaticità delle prestazioni solo in caso di mancato versamento del contributo mensile da parte del committente.

- **Indennità per congedo parentale.** Alle lavoratrici iscritte alle gestioni artigiani/commercianti, in regola con la contribuzione dovuta, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente a seconda della categoria di appartenenza, per un massimo di tre mesi da fruire entro l'anno di vita del minore. Le professioniste iscritte alla sola gestione separata, possono fruire di un congedo parentale entro i 12 anni di vita del minore, a condizione che sia presente almeno un mese di contribuzione effettivamente versata con aliquota maggiorata e che l'attività lavorativa venga effettivamente sostenuta. L'indennità, per un periodo di tre mesi, è pari al 30% di 1/365 del reddito derivante da attività lavorativa percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.
- **Bonus asilo nido.** Introdotto dalla Legge 232/2016, art. 1 c. 355, è un contributo ai genitori¹¹ di bambini fino a tre anni di età, volto a sostenere le spese per la frequenza¹² di asili nido pubblici o privati autorizzati. L'incentivo, pari ad un importo variabile tra 1.500,00 e 3.600,00¹³ euro annui, in base alla fascia ISEE del minore per cui si presenta la domanda, è erogato direttamente dall'Inps secondo le modalità definite, da ultimo, con circolare n. 60 del 20.03.2025.
- **Decontribuzione mamme lavoratrici.** Le lavoratrici autonome madri di due o più figli¹⁴, saranno destinatarie¹⁵ nel 2025 di un parziale esonero parziale contributivo della quota dei contributi previdenziali IVS, a condizione che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore all'importo di 40.000 euro su base annua e che percepiscano redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non abbiano optato per il regime forfetario. L'agevolazione è concessa ai sensi del regolamento (UE) 2023/2831 "de minimis".
Per le professioniste iscritte agli ordini, indennità di maternità e misure a sostegno della genitorialità sono garantite dalla Cassa di previdenza di appartenenza. L'ENPACL, ad esempio, garantisce la corresponsione dell'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi, con un importo minimo, per l'anno 2025, pari a € 5.961,41, nonché aiuti concreti alle Consulenti del Lavoro attraverso corsi di aggiornamento professionale gratuiti, effettuati con modalità *e-learning*, riconosciuti ai fini del vigente "Regolamento recante le disposizioni sulla formazione continua" e validi per il riconoscimento dei relativi crediti formativi.

11 Residenti in Italia, cittadini italiani, comunitari o in presenza di regolare permesso di soggiorno.

12 O per supporto a domicilio, per bambini con gravi patologie croniche che non possono frequentare l'asilo.

13 Per i bambini nati dall'anno 2024.

14 Fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

15 Comma 219 e 220 della L. 207/2024.

Parità di genere tra certificazione e contrattazione

I principi e gli obiettivi di parità di genere e di pari opportunità declinati al mondo del lavoro hanno caratterizzato numerosi interventi normativi in ambito sia internazionale e sia nazionale degli ultimi anni, attraverso l'introduzione di misure e strumenti volti alla riduzione delle disparità relative alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, comportando una revisione dei processi organizzativi aziendali ed un adeguamento della contrattazione collettiva a diversi livelli.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La riduzione del divario di genere rappresenta uno degli obiettivi previsti dall'**Agenda 30** per lo Sviluppo Sostenibile¹ che tra i target da raggiungere prevede di *"Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore"*². Il raggiungimento di un maggiore equilibrio in tal senso rappresenta un'importante sfida per il nostro Paese³, tanto da costituire

uno degli obiettivi prioritari del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PN-RR)**⁴ articolato in diverse aree di intervento di cui la Missione n. 5 relativa all'Inclusione e Coesione, componente "Politiche attive per il lavoro e sostegno occupazionale."

Nel Piano è stata prevista l'adozione di una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026⁵ (presentata il 5 agosto 2021) predisposta dal Ministero delle Pari Opportunità, basata sul raggiungimento di cinque **priorità strate-**

1 Programma d'azione globale finalizzato a sradicare la povertà, proteggere il pianeta e garantire la prosperità e la pace, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, intitolata: "Trasformare il nostro mondo. L'Agenda per lo sviluppo sostenibile". Comprende **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** — *Sustainable Development Goals, SDGs* —, che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

2 Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica.

3 Secondo *Gender Equality Index 2024* pubblicato lo scorso dicembre dall'Eige (*European Institute for Gender Equality*) con un punteggio di 69,2, si posiziona al 14° posto nell'Unione, con un punteggio inferiore alla media europea (1,8 punti in meno rispetto al punteggio Ue).

4 In attuazione del Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF).

5 Ispirata alla *Gender Equality Strategy 2020-2025* dell'Unione Europea.

giche capaci di incidere sulla parità di genere nel mondo del lavoro: **lavoro, reddito, competenze, tempo, potere.**

Certificazione della parità di genere

Tra gli investimenti previsti nel PNRR si colloca il **Sistema di certificazione della parità di genere** introdotto dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162, che ha modificato il D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

La certificazione, istituita a decorrere dal 1° gennaio 2022⁶, ha la finalità di **attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere** in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

È rilasciata da **Enti certificatori accreditati**⁷ sulla base della **Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**⁸ che prevede la misurazione, la rendicontazione e

la valutazione dei dati relativi al genere all'interno delle organizzazioni, attraverso **Key Performance Indicator** (KPI) di natura qualitativa e quantitativa, afferenti a sei aree strategiche, ciascuna dotata di un proprio peso percentuale⁹ ai fini del punteggio complessivo:

- 1. Cultura e strategia:** area volta alla misurazione¹⁰ della coerenza tra i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla *gender diversity* dell'organizzazione rispetto alla sua visione, finalità e ai valori propri dell'ambiente di lavoro.
- 2. Governance:** area volta alla misurazione¹¹ del grado di maturità del modello di *governance* all'interno dell'organizzazione volto a definire presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- 3. Processi HR:** area relativa alla misurazione¹² del grado di maturità dei

6 Art. 46-bis, D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

7 Ai sensi del regolamento (Ce) 765/2008. In Italia gli organismi di certificazione sono accreditati dall'Ente Italiano di accreditamento Accredia.

8 *"Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni"*, pubblicata dall'Ente nazionale di unificazione (Uni) il 16 marzo 2022 e rivolta alle organizzazioni sia pubbliche che private. I parametri fissati per il conseguimento della parità di genere sono stati recepiti con Decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022. Tale decreto ha fissato, altresì, le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità per il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi da parte delle imprese.

9 Rappresentativo della rilevanza assunta ai fini del conseguimento della certificazione.

10 ES.: presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto; presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico; realizzazione di interventi formativi a tutti i livelli sulla differenza di genere.

11 ES.: presenza di un *budget* dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione; definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al *management*, per i quali saranno valutati.

12 ES.: definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, valutazione delle prestazioni;

processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'organizzazione e che dovrebbero basarsi su principi di inclusione e rispetto della diversità¹³.

4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: area volta a misurare¹⁴ il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni.

5. Equità remunerativa per genere: area relativa alla misurazione¹⁵ del differenziale retributivo in ottica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e *well being*.

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: area relativa alla misurazione¹⁶ del grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a soste-

gno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che possano facilitare e supportare la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

La certificazione, che ha validità triennale ed è soggetta ad *audit* di verifica periodici, **non è conseguibile** nei casi di violazioni rilevate dal personale ispettivo¹⁷ nei due anni precedenti alla richiesta di certificazione, riferite al mancato rispetto delle forme di conciliazione introdotte dal D.Lgs. n. 105/2022¹⁸.

Pur trattandosi di uno **strumento conseguito su base volontaria**, numerosi interventi normativi (mediante la previsione di incentivi e meccanismi premiali) sono tesi a favorirne la diffusione, anche in linea con l'obiettivo da raggiungere¹⁹.

Al fine di facilitare il processo di certificazione per le piccole, medie e micro

presenza di meccanismi di analisi del *turnover* in base al genere; presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie o *mobbing*.

13 ES.: presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere; presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.

14 ES.: percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico; percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente; percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento.

15 ES.: percentuale di differenza retributiva per medesimo livello di inquadramento per genere e a parità di competenze; percentuale di promozione donne su base annua; percentuale di donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario.

16 ES.: presenza di servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (*part-time* temporaneo, *smart working*, piano di welfare ad hoc, asili nido aziendali, ecc...); presenza di *policy*, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (es. previsione di congedi e permessi ulteriori per esigenze di cura dei figli).

17 INL, nota n. 2414 del 6 dicembre 2022.

18 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio". Ha introdotto misure dirette a realizzare un migliore contemperamento tra l'attività lavorativa e professionale e la vita familiare dei genitori e dei prestatori di assistenza (c.d. *caregiver* familiari), nonché una più equa condivisione tra uomini e donne delle responsabilità di cura e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

19 Il Dipartimento per le Pari Opportunità, che ha elaborato questo sistema di certificazione, si è posto come obiettivo l'ottenimento della certificazione da parte di almeno 800 imprese — incluso un minimo di 450 micro, piccole e medie imprese — entro il secondo trimestre del 2026.

imprese, sono previsti contributi sia a supporto di servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione e sia finalizzati a sostenere il costo della certificazione. L'ultimo Avviso pubblico per accedere ai benefici è stato pubblicato in data 11 febbraio 2025 e le domande potranno essere presentate **entro il 18 aprile 2025**²⁰.

È previsto, inoltre, per le aziende (datori di lavoro privati) che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere²¹ entro il 31 dicembre 2024, un **esonero²² nella misura dell'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche**. L'esonero è riconosciuto nei limiti di euro 50.000 annui²³, previa **presentazione di istanza entro il 30 aprile 2025**²⁴.

Alle aziende che conseguono la certificazione, è riconosciuto un **punteggio premiale**:

- nell'ambito degli **appalti pubblici**²⁵, unitamente alla riduzione della po-

lizza fideiussoria del 20 %²⁶ richiesta per la partecipazione alla procedura;

- per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della **concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti**²⁷.

Inoltre, l'avvio di un processo di gestione per una migliore parità di genere al fine (anche) del conseguimento della certificazione rappresenta un **cambiamento importante** (non solo organizzativo ma anche culturale) in quanto richiede un'analisi interna volta a fotografare i comportamenti e le dinamiche che generano dei *gap* negativi, l'implementazione di misure atte a ridurli, il monitoraggio finalizzato al mantenimento degli standard conseguiti ed al miglioramento costante. Tutto questo ha ricadute positive nella gestione delle risorse umane (in termini di fidelizzazione, riduzione del *turnover*, aumento della produttività,

20 <https://certificazioneparitadigenere.unioncamere.gov.it/>.

21 Unitamente al possesso di ulteriori requisiti.

22 Tale esonero, previsto dall'art. 5 della Legge n. 162 del 2021 inizialmente per l'anno 2022, è stato reso strutturale dalla Legge di Bilancio per il 2022 (art. 1, co. 138, Legge n. 234/2021).

23 Art. 5, c. 2, Legge n. 162/2021.

24 INPS, Messaggio n. 4479 del 30 dicembre 2024.

25 "Al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198." Art. 108 c. 7, D.Lgs. n. 36/2023, così come modificato dal D.L. 51/2023 conv. con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023 n. 87.

26 "[...] L'importo della garanzia e del suo eventuale rinnovo è ridotto fino ad un importo massimo del 20 per cento, cumulabile con le riduzioni di cui al primo, secondo e terzo periodo, quando l'operatore economico possieda uno o più delle certificazioni o marchi individuati, tra quelli previsti dall'allegato II.13 [...]" Art. 106, c. 8, D.Lgs. 36/2023.

27 "Alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti." Art. 5 c. 3, Legge 5 novembre 2021, n. 162.

qualità dell'ambiente di lavoro, ecc...) e, in termini reputazionali, nei confronti degli *stakeholder* esterni (fornitori, clienti, ecc...).

Il ruolo della contrattazione collettiva

Al fine di avviare percorsi per il raggiungimento della parità di genere all'interno delle organizzazioni, un ruolo chiave è rappresentato dalla **contrattazione collettiva nazionale** e, soprattutto, aziendale. In molti accordi di rinnovo relativi alla contrattazione nazionale, in ossequio alle vigenti disposizioni normative²⁸, le Parti si impegnano ad attuare ad una serie di misure ed interventi al fine di favorire **pari opportunità nel lavoro e parità di genere** attraverso:

- percorsi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione e all'attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale), volte all'effettiva realizzazione della parità di genere²⁹;
- l'adozione di misure volte a promuovere³⁰, anche tramite gli Enti bilaterali: forme di flessibilità degli orari e organizzazione del lavoro, part-time reversibile; progetti di

formazione per reinsediamento di lavoratrici madri o lavoratori padri dopo il periodo di congedo nel rispetto della professionalità acquisita; costituzione dei comitati pari opportunità territoriali; iniziative volte a ridurre l'entità del divario di genere quali, ad esempio, la certificazione ai sensi della norma UNI/PdR125:2022;

- riconoscimento di un periodo di aspettativa alle lavoratrici che intraprendono percorsi di fecondazione assistita³¹;
- riconoscimento di permessi, ad integrazione di quanto previsto dalla legge, in caso di malattia dei figli³²;
- integrazione totale della indennità spettante alla lavoratrice in caso di maternità³³.

Al fine di contrastare la violenza di genere, numerosi rinnovi contrattuali prevedono una estensione della tutela prevista dalla normativa vigente per le **donne vittime della violenza di genere**³⁴, mediante:

- la estensione del periodo di congedo riconosciuto dalla legge con eventuale corresponsione retributiva (in misura totale o parziale, a seconda del CCNL)³⁵;

28 I riferimenti in tal senso sono al D.Lgs. n. 198/2006, alla luce delle modifiche apportate dalla L. 5.11.2021 n. 162; alle linee contenute nella Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026.

29 CCNL per i dipendenti da aziende dell'Industria Turistica – CNEL H05B – Accordo di rinnovo del 21 dicembre 2024.

30 CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione - CNEL I100 – Accordo di rinnovo 6 dicembre 2024.

31 CCNL Tessili (Industria) – CNEL D014 – Accordo di rinnovo dell'11 novembre 2024.

32 *Ibidem*.

33 *Ibidem*.

34 Art. 24 D.Lgs. n. 80/2015. Si rimanda al contributo di C. Napoletano in questa stessa rubrica.

35 Si vedano: CCNL Turismo (Industria) – CNEL H05B – Accordo di rinnovo del 21 dicembre 2024; CCNL Tessili (Industria) – CNEL D014 – Accordo di rinnovo dell'11 dicembre 2024; CCNL Elettrici – CNEL K051 – Accordo di rinnovo dell'11 febbraio 2025; CCNL Pubblici esercizi, ristorazione e turismo – CNEL H05Y – Accordo di rinnovo del 6 giugno 2024.

- l'anticipazione di quote di T.F.R. maturato³⁶;
- la possibilità di trasferimento temporaneo o definitivo, nel caso vi siano più sedi lavorative, per garantire la tutela della incolumità ed il sereno svolgimento della prestazione lavorativa e riconoscimento del diritto di richiedere all'azienda il trasferimento³⁷;
- l'agevolazione nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa e/o supporto per collocazione alternativa³⁸;

Viene poi demandata alla contrattazione decentrata (e agli enti bilaterali)³⁹, la possibilità di individuare ulteriori iniziative positive per favorire l'occupazione femminile, la crescita professionale e una maggiore equità nei contesti lavorativi.

L'adozione di politiche di parità di genere attraverso la **contrattazione aziendale** è possibile attraverso l'introduzione di misure ulteriori rispetto a quelle di previsione normativa e dalla contrat-

tazione nazionale, in relazione a quelle che sono le esigenze delle singole realtà aziendali. I margini di azione sono diversi e a parere della scrivente, le linee guida relative al conseguimento della certificazione (si vedano le azioni previste dal piano strategico⁴⁰), costituiscono un buon *tableau de bord* al fine di delineare quelle che sono le policy adottabili che possono riguardare:

- strumenti organizzativi a supporto di un migliore equilibrio dei tempi di vita e di lavoro: congedi, permessi e aspettative ulteriori a quelli di previsione legale e contrattuale⁴¹; accordi di *smart working* con priorità di accettazione di richieste effettuate da genitori; possibilità di usufruire di fasce di flessibilità in ingresso e in uscita; previsioni di situazioni di priorità ai fini della trasformazione dei rapporti di lavoro da full time a part time;
- previsione di servizi e contributi attraverso piani di *welfare* aziendale⁴²: tra queste si collocano, per esempio, le misure indirizzate alle

36 Si veda, tra gli altri, CCNL Lavoratori addetti al settore elettrico – CNEL K 051 – Accordo di rinnovo 11 febbraio 2025.

37 CCNL Elettrici – CNEL K051 – Accordo di rinnovo dell'11 febbraio 2025;

38 *"Nel caso in cui l'azienda oggetto di richiesta di trasferimento da parte della lavoratrice abbia un'unica sede di lavoro, si attiverà per favorire la ricollocazione della persona presso altra azienda. Previa richiesta scritta della lavoratrice, al termine del percorso di protezione, l'azienda valuterà positivamente la possibilità di esonerarla dai turni che siano oggettivamente pericolosi per la stessa per un periodo di un anno."* CCNL Turismo (Industria) – CNEL H05B – Accordo di rinnovo del 21 dicembre 2024. *"Su richiesta della lavoratrice, al termine del percorso di protezione e per il periodo di un anno, l'azienda valuterà positivamente la possibilità di assegnarla a un turno di lavoro che tenga conto delle esigenze della lavoratrice, salvo comprovate esigenze organizzative."* CCNL per i dipendenti per i dipendenti da aziende del settore turismo – CNEL H052 – Accordo di rinnovo del 5 luglio 2024.

39 Anche in un'ottica di sussidiarietà e vicinanza alle diverse realtà territoriali.

40 Le azioni da intraprendere secondo il piano strategico previsto dalla Uni PdR 125:2000 sono relative alle procedure di selezione ed assunzione, la gestione della carriera, l'equità salariale, la genitorialità e la cura, *work life balance*, attività di prevenzione di molestie sui luoghi di lavoro.

41 ES: permessi aggiuntivi per visite specialistiche dei lavoratori e dei loro figli; regolamentazione a livello aziendale delle "banche del tempo" solidali.

42 Le utilità comprese nel paniere di utilità possono essere (a titolo non esaustivo) riconducibili a quelle previste dall'art. 51 commi 2 e 3 del TUIR. Si specifica che anche le misure di flessibilità organizzativa possono costituire parte di un piano di *welfare* aziendale.

lavoratrici in relazione agli impegni genitoriali ed alle attività domestiche di cura, quali la previsione di asili nido aziendali, la formazione prevista al rientro dalla maternità, alle attività di *coaching* aziendale e supporto psicologico;

- l'attivazione di processi gestionali per favorire percorsi di crescita delle donne in azienda volti a ridurre il *gender pay gap*⁴³, anche attraverso l'adozione di programmi di retribuzione premiale variabile parametrati alle *performance* e agli obiettivi raggiunti e slegati da parametri che possano penalizzare la donna (es. presenza in azienda).

Per concludere, le misure previste dal legislatore sovranazionale e nazionale⁴⁴ ai fini della riduzione del divario di genere che caratterizza il mondo del

lavoro, unitamente agli strumenti a disposizione e alle politiche attuabili anche mediante la contrattazione collettiva di diverso livello, devono essere accompagnati da un vero cambiamento culturale all'interno delle aziende. Spesso, erroneamente, tali percorsi sono considerati appannaggio delle realtà aziendali di grandi dimensioni. Le politiche attuabili, intese anche come *quid pluris* rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, sono invece tutte modulabili e la differenza in questo percorso ancora in salita, può essere fatta anche nelle piccole realtà. E noi Professionisti possiamo fare la nostra parte supportando le aziende che seguiamo, mostrando le diverse vie percorribili e sostenibili, per contribuire ad un miglioramento dei contesti lavorativi e, di conseguenza, sociali.

43 Differenza tra la media delle retribuzioni lorde tra donne e uomini, aspetto che costituisce una forma di disparità di trattamento retributivo legato al genere e causato da diversi fattori (maggiore svolgimento di lavoro *part-time* rispetto agli uomini, interruzione del lavoro per la cura dei figli, alta occupazione femminile in settori a bassa retribuzione, scarsa presenza femminile nelle posizioni aziendali apicali, mancato accesso a forme di retribuzioni premiali legate alla presenza della lavoratrice, ecc.).

44 Si rimanda ai contributi presenti in questa stessa rubrica, di C. Napoletano e M. Schiano.

Bonus giovani: caos calmo

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia, pubblicava il 27.02.2025 il decreto attuativo dell'esonero contributivo introdotto dall'articolo 22 del D.L. 7 maggio 2024, n. 60, c.d. Bonus Giovani. A gran sorpresa ne si delimitava la decorrenza dalla data di autorizzazione della misura da parte della Commissione europea, 31.01.2025, in luogo del 01.09.2024, prevista dal dettato normativo. Complici il tumulto mediatico e la missiva del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro al Ministro del Lavoro, lo stesso decreto attuativo diviene "non attuato". Quali i risvolti?

 **Monica Schiano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Sia consentito rammentare alcuni cenni della norma¹ in trattazione e le implicazioni in termini di aiuti di stato².

Il **Bonus Giovani** prevede l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi Inail, nel limite massimo di 500,00 euro su base mensile - 650,00 euro per assunzioni effettuate in una sede o unità produttiva ubicata nella Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno - per ciascun lavoratore **under 35**, mai occupato a tempo indeterminato. È riconosciuto, per un periodo di 24 mesi, a datori di lavoro privati che non hanno proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per

giustificato motivo oggettivo, ovvero a licenziamenti collettivi. Sono incentivati contratti o trasformazioni a **tempo indeterminato**, instaurati nel periodo 1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025, in conformità alle condizioni di cui all'art. 31 D.Lgs. 150/2015. Sono esclusi i rapporti instaurati con dirigenti, lavoratori domestici e apprendisti.

Si tratta di un intervento effettuato con risorse di fonte pubblica, che determina un vantaggio a talune imprese secondo un principio di selettività (applicando un esonero più alto solo ad una parte del territorio dello Stato) e che minaccia di falsare la concorrenza e di influire sugli scambi tra gli Stati membri dell'Unione. È dunque, nel suo

1 Per la disposizione completa è possibile consultare la Rivista CDLNA n. 10/2024 "Agevolazioni contributive. Il punto".

2 Si rimanda al contributo "Il regime "de minimis"". Rivista CDLNA n. 3 / 2025.

insieme, un aiuto di stato, notificato preventivamente³ alla Commissione europea a norma dell'art. 108 TFUE, al fine di ottenere parere di compatibilità. Di per sé un incentivo rivolto ai giovani non richiederebbe notifica, in quanto già il regolamento di esenzione GBER⁴ annovera gli aiuti volti all'occupazione e l'inclusione sociale di lavoratori svantaggiati tra cui rientrano i giovani tra i 15 e i 24 anni. La norma in esame estende l'incentivo ai giovani fino a 35 anni, rendendo necessaria comunicazione preventiva come previsto dall'art. 22 c. 11 del Decreto Coesione. L'esonero viene autorizzato con la decisione C(2025) 649 *final* SA 114799 del 31.01.2025⁵, ai sensi dell'articolo 107 c.3 del TFUE che contempla, tra gli altri, quegli aiuti destinati ad agevolare lo sviluppo di talune attività o di talune regioni economiche, sempre che non alterino le condizioni degli scambi in misura contraria al comune interesse. Nello specifico la Commissione, nell'evidenziare che il limite di età previsto dal richiamato regolamento di esenzione sia superato e quindi non più in linea con la realtà economica e sociale contemporanea⁶, conclude che il **regime di aiuto** è compatibile al mercato unionale, nonché necessario e adeguato ai fini di promuovere l'occupazione stabile dei giovani. Lo stesso **non produce distorsioni di mercato** in quanto

limitato ad un definito arco temporale e aperto a tutti i settori dell'economia. Viene quindi parzialmente escluso il carattere di selettività che resta ancorato alla parte di esonero incrementale per le zone ZES, così come riportato al 62° Considerando della decisione C(2025) 649 *final*.

Gli aiuti concessi a norma del citato c.3 dell'art.107 TFUE sono effettivamente applicabili solo dopo il rilascio del parere della Commissione⁷, detentrici di potere discrezionale assoluto al riguardo, per cui il decreto "ritirato" fissava la decorrenza di fruibilità al 31.01.2025.

A seguito della richiesta di interlocuzione con Bruxelles da parte del CNO, il Ministro del Lavoro ha annunciato alla WebTV Consulenti del Lavoro la prossima pubblicazione di un nuovo decreto che disciplinerà l'applicabilità dell'incentivo dal 01.09.2024. Ancora, il Sottosegretario al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 26.03.2025 ha ribadito la decorrenza dell'incentivo come da disposizione normativa, rimarcando la mancanza di carattere selettivo dell'incentivo, escludendolo quindi dal novero degli aiuti di stato e dall'obbligo di autorizzazione. Quest'ultima affermazione potrebbe essere legata alla Comunicazione C(2021) 2594 del 19.04.2021 e s.m., carta degli aiuti a finalità regiona-

3 In conformità alla procedura di cui al Regolamento UE n. 1989/2015.

4 *General Block Exemption Regulation*. Regolamento (UE) 651/2014 e 1315/2023.

5 Unitamente al Bonus Donne di cui all'art. 23 del D.L. 7 maggio 2024, n. 60.

6 Considerando n.75 decisione C(2025) 649 *final* SA 114799 del 31.01.2025.

7 "I criteri di cui ai presenti orientamenti non sono applicati meccanicamente. Il livello della valutazione della Commissione e il tipo di informazioni che essa potrà richiedere saranno proporzionati al rischio di distorsione della concorrenza, per cui la portata dell'analisi dipenderà dalla natura del caso". Comunicazione della Commissione – Criteri per l'analisi della compatibilità degli aiuti di stato a favore dei lavoratori svantaggiati e disabili soggetti a soglia di notifica individuale (2009/C 188/02).

le, che individua, per il periodo 2022-2027, le aree dei territori che versano in condizioni di svantaggio economico per le quali è ammessa una **deroga** al divieto generale di concessione degli aiuti di Stato, proprio in applicazione del citato articolo 107, c. 3 TFUE. Rientrano tra le aree svantaggiate della Comunicazione le regioni Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna e Molise, escludendo quindi, tra le zone ZES, solo l'Abbruzzo.

Nonostante tutti gli elementi "a favore" sopra esposti, alcune testate giornalistiche ipotizzano un doppio binario di applicabilità dell'esonero: un primo bonus applicabile al territorio nazionale con decorrenza 01.09.2024 ed il secondo applicabile in zone ZES con decorrenza 31.01.2025. In tal infautistica casistica, ed anche inverosimile a parere di chi scrive, ci ritroveremmo ad aver ben tre incentivi in riferimento all'assunzione di giovani: esonero strutturale Under 30, L. 205/2017 art.1 c.100, Bonus Giovani "nazionale" e Bonus Giovani ZES.

Altra criticità è riferita alla modalità di richiesta di applicazione del beneficio. Dal decreto non attuato emerge che i soggetti richiedenti il beneficio do-

vrebbero inoltrare domanda all'INPS, in via telematica, nei modi e termini indicati dall'Istituto, prima di assumere i soggetti destinatari dell'esonero, pena decadenza. Prescindendo dal decreto, sul punto si è espressa anche la Commissione con il Considerando n.98 della decisione "La Commissione osserva inoltre che, in linea con il punto 11 della comunicazione sugli aiuti all'occupazione, le norme e le condizioni per le misure stabiliscono che le domande devono essere presentate prima che i lavoratori possano essere assunti"⁸. L'INPS dovrebbe, recepita la domanda, provvedere a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una **effettiva disponibilità di risorse**, incrementate, da ultimo, con il c. 405 della l. 207/2024, per effetto dell'inapplicabilità della "vecchia" decontribuzione Sud, inizialmente prevista fino al 2029.

Nelle more dell'adozione di un nuovo e definitivo decreto, nonché di relativa circolare INPS, sarà utile mettere a confronto l'esonero strutturale Under 30, L. 205/2017 art.1 c.100 ed il nuovo Bonus Giovani art. 22 D.L. 60/2024 convertito con modificazioni dalla L. 4 luglio 2024, n. 95.

⁸ "The Commission also notes that, in line with point 11 of the Employment Aid Communication, the rules and conditions for the measures state that applications must be submitted before workers can be hired (Section 2.10.1)".

	Under 30	Bonus Giovani
Datori di lavoro beneficiari	Datori di lavoro privati che nei sei mesi precedenti non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per gmo ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva	Datori di lavoro privati che nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per gmo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva
Periodo di applicazione	Strutturale	1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025
Caratteristiche Lavoratori	Under 30 mai occupati a tempo indeterminato	Under 35 mai occupati a tempo indeterminato
Rapporti incentivati	Contratto a tempo indeterminato o trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, nonché apprendisti mantenuti in servizio fermo il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore	Contratto a tempo indeterminato o trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato
Esclusioni	Personale dirigenziale, lavoratori domestici, apprendisti	Personale dirigenziale, lavoratori domestici e apprendisti
Durata incentivo	36 mesi (12 mesi per stabilizzazione apprendisti, decorrenti dal mese successivo rispetto all'ulteriore periodo agevolato art. 47 c. 7, d.lgs. n. 81/2015)	24 mesi
Misura incentivo	Esonero contributivo 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile (250 euro/mese)	Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore assunto in unità produttive in zone ZES
Trasferibilità	Applicabilità a soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni	Applicabilità a soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero.

CONTINUA ►

	Under 30	Bonus Giovani
Precedenti rapporti di apprendistato	Applicabilità in caso di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato	Applicabilità in caso di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
Condizioni di applicazione	Principi generali di fruizione degli incentivi art. 31 d.lgs. 150/2015 ad eccezione della lettera a), d) ed comma 2 del medesimo articolo 31 Art. 1, commi 1175 e 1176, L. 296/2006	Principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150
Recupero dell'incentivo	Il licenziamento effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito	Il licenziamento effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito
Cumulabilità	Decontribuzione Sud PMI Disabili Percettori Naspi	Non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni previsti dalla normativa vigente. Compatibile con la sola Maxi Deduzione D.Lgs. 216/2023 art. 4 c.1-3

Agevolazioni contributive assunzioni "Over 50" e "Zona ZES"

Il punto della situazione.

 **Ivo Amodio**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Il panorama degli incentivi destinati a favorire l'incremento dell'occupazione si caratterizza per una notevole varietà e ricchezza di strumenti. In alcune ipotesi, tra l'altro, specifiche assunzioni possono rientrare contemporaneamente in differenti tipologie di agevolazioni, richiedendo pertanto un'attenta analisi caso per caso al fine di individuare l'intervento più idoneo alle esigenze del datore di lavoro. Si evidenzia che, fatta eccezione per poche circostanze, non è possibile cumulare più incentivi.

Nel presente articolo si approfondiscono, in via specifica, gli incentivi previsti per l'assunzione di lavoratori **Over 50** e quelli applicabili alle assunzioni effettuate nei territori definiti in **zona ZES**.

Bonus Over 50

Il lavoratore disoccupato di età pari o superiore a 50 anni rappresenta una risorsa strategica per l'azienda e, grazie all'esperienza consolidata, può contri-

buire significativamente al conseguimento degli obiettivi aziendali. L'assunzione, in presenza di determinati requisiti, risulta poi favorita da benefici contributivi.

La legge Fornero¹ prevede uno sgravio contributivo parziale a favore dei datori di lavoro privati – esteso anche al settore agricolo – ad esclusione dei datori di lavoro domestici, per le assunzioni di lavoratori di **età pari o superiore a 50 anni** purché **disoccupati da oltre 12 mesi**, indipendentemente dalla loro residenza. Tale agevolazione si applica sia per contratti a tempo determinato che per quelli a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che parziale, includendo anche le assunzioni in somministrazione.

Il beneficio consiste in un esonero del 50% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro² e comprende anche i premi Inail³, senza prevedere un tetto massimo né l'applicazione della regola del "de minimis". La durata dell'agevo-

1 Art. 4, c. da 8 a 10, legge 28 giugno 2012, n. 92.

2 Circolare Inps n. 111 del 24 luglio 2013.

3 Circolare Inail n. 28 del 23 maggio 2014.

lazione è di 12 mesi per i contratti a tempo determinato e di 18 mesi per quelli a tempo indeterminato; nel caso in cui un contratto a tempo determinato venga convertito in tempo indeterminato, il beneficio complessivo potrà estendersi a 18 mesi. Tra le condizioni previste per l'accesso al beneficio, l'assunzione, o la trasformazione, deve realizzare un incremento netto del numero dei dipendenti rispetto alla media dei 12 mesi precedenti, calcolato mensilmente, escludendo dal computo i lavoratori che abbiano cessato il rapporto di lavoro per motivazioni quali dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per età, riduzione volontaria dell'orario o licenziamento per giusta causa.

Per fruire dell'agevolazione, il datore di lavoro deve essere in possesso della regolarità contributiva e l'assunzione non deve configurarsi come attuazione di obblighi previsti da norme di legge o da contrattazione collettiva, né deve ledere il diritto di precedenza. Inoltre, non devono essere in corso sospensioni connesse a crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo che l'assunzione o la trasformazione sia finalizzata all'inserimento di lavoratori inquadrati ad un livello diverso rispetto a quelli eventualmente sospesi o occupati in altre unità produttive. È altresì esclusa l'applicazione a lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti dallo stesso datore di lavoro o da soggetti aventi assetti proprietari sostanzialmente coincidenti. La domanda per accedere al beneficio va presentata tramite apposita istanza all'Inps (mod. 92-2012).

Nel caso in cui l'assunzione di un lavoratore presenti condizioni e requisiti utili all'accesso a più incentivi, un aspetto di rilievo del Bonus Over 50, riguarda la possibilità di cumulare, entro i limiti della contribuzione datoriale dovuta e fatte salve le limitazioni al cumulo, l'esonero contributivo con altri incentivi, quali la Decontribuzione Sud per PMI o grandi imprese. Ad esempio, l'assunzione di un lavoratore di almeno 50 anni, disoccupato di lunga durata, con contratto a tempo indeterminato in una regione del Mezzogiorno, consente di coniugare la riduzione contributiva del 50% con il beneficio della Decontribuzione Sud, il cui massimale mensile per l'anno 2025 è fissato a 145,00 euro.

Nel caso di un imponibile mensile di 2.000,00 euro e un'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro del 30,68%, il calcolo dell'agevolazione Legge 92/12 e Decontribuzione Sud PMI sarà il seguente prevede:

- **Agevolazione Over 50 (L. 92/12):**
2.000,00 euro x 30,38% (al netto dello 0,30) x 50% = **303,80 euro**;
- **Decontribuzione Sud PMI:**
Misura residua pari al 50% non fruito per l'agevolazione Over 50, calcolata (2.000,00 x 30,38% al 50%) in euro 303,80 x 25% = **75,95 euro** (entro il limite mensile previsto di 145,00 euro).

Similmente, benefici analoghi possono essere applicati per l'assunzione di lavoratori in condizioni di disabilità (con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 67% o, in casi di disabilità intellettiva e psichica, oltre il 45%)

nonché per l'assunzione di percettori della Naspi⁴.

Bonus ZES Unica

Passando alla altra agevolazione in argomento, che potrebbe rivelarsi in presenza di alcune condizioni anche alternativa alla agevolazione prevista dall'incentivo Over 50, il **Bonus Zes Unica**, introdotto con il decreto Coesione⁵ unitamente al Bonus Giovani e al Bonus Donne, prevede l'esonero totale della contribuzione sgravabile a carico del datore di lavoro per 24 mesi, applicabile alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato (escluso il personale dirigenziale), effettuate **tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025**. Tale agevolazione è destinata ai datori di lavoro privati, escludendo quelli domestici e i contratti di apprendistato. Le condizioni principali e le limitazioni previste sono le seguenti:

- Il beneficio è riservato a datori di lavoro che, al momento dell'assunzione, occupano fino a 10 dipendenti.
- L'assunzione deve riguardare soggetti di almeno 35 anni, disoccupati da almeno 24 mesi.
- L'esonero si applica anche, per la quota residua, ai soggetti che, al momento dell'assunzione, erano occupati a tempo indeterminato presso un diverso datore di lavoro che aveva beneficiato parzialmente dell'esonero.
- La sede effettiva di lavoro "effettiva" deve essere ubicata in una delle regioni della ZES Unica del Mezzo-

giorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia e Sardegna).

- È previsto un massimale di agevolazione pari a 650,00 euro mensili per ciascun lavoratore, comunque entro i limiti della spesa autorizzata.
- I premi Inail non rientrano nell'esonero.
- Non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni, salvo con la maxi-deduzione fiscale del costo del lavoro⁶;
- il datore di lavoro non deve aver effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo o licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione.

Si precisa, altresì, che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero, o di un collega avente la medesima qualifica nella stessa unità produttiva, se effettuato entro sei mesi dall'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'agevolazione e il recupero del beneficio già fruito.

L'attuazione dell'esonero è stata definita con decreto del MLPS, in collaborazione con il MEF, secondo il quale le imprese interessate devono presentare, in modalità telematica, una richiesta all'Inps fornendo i dati aziendali, il numero di dipendenti occupati nel mese dell'assunzione incentivata, nonché le informazioni relative al lavoratore, al tipo di contratto, alla retribuzione media mensile e la sede effettiva di svolgimento della prestazione (stabilimento, filiale, ufficio o reparto).

4 Art. 2, comma 10 bis della legge 92/2012.

5 Art. 24, D.L. 7 maggio 2024, n. 60.

6 Art. 4, D.lgs 30 dicembre 2023 n. 216.

Va tuttavia osservato che, per l'operatività dell'agevolazione, si è ancora in attesa della circolare dell'Inps. Tale ritardo potrebbe essere riconducibile alle complicazioni sorte in merito alla decorrenza del Bonus Giovani e del Bonus Donne, classificati come aiuti di Stato e pertanto non retroattivi per le assunzio-

ni dal 1° settembre 2024 al 31 gennaio 2025, data in cui è stata rilasciata l'autorizzazione dalla Comunità europea. Per analoghe ragioni, l'agevolazione del Bonus ZES Unica, che prevede un esonero mensile di 650,00 euro, potrebbe rientrare tra gli aiuti di stato e subire limitazioni nel recupero retroattivo.

La riduzione del contributo di finanziamento al FIS per l'anno 2025

Una breve disamina della riduzione contributiva di cui possono beneficiare i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del Fondo di Integrazione Salariale o del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali e che occupano fino a cinque dipendenti.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Come noto la crisi pandemica che ci ha colpito nell'anno 2020 ha portato alla ribalta la necessità di prevedere una **copertura universale** in favore dei lavoratori privati che perdono, totalmente o parzialmente, il lavoro per cause a loro non imputabili, con particolare riferimento alle piccole realtà lavorative spesso volte escluse dal campo di applicazione degli **ammortizzatori sociali** ed al contempo ha evidenziato la necessità di una riorganizzazione generale della materia e delle relative coperture previdenziali.

A tal fine a decorrere dal 1° gennaio 2022 è stato regolamentato il funzionamento del **Fondo di Integrazione Salariale** gestito da INPS ed alimentato da un contributo ordinario pari allo 0,50%, calcolato sulla retribuzione imponibile previdenziale, da parte dei datori di lavoro che nel semestre di riferimento abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti, e dello 0,80% per coloro che abbiano

occupato mediamente oltre i cinque dipendenti. Tale contribuzione è ripartita fra datore di lavoro (nella misura dei 2/3) e lavoratore (1/3). Orbene l'art. 29 co. 8-*bis* del d.lgs. 148/2015 e l'art. 8 co. 3 del d.i. 21/07/2022 prevedono una riduzione del 40% del contributo ordinario (0,50%) in favore dei datori di lavoro che abbiano occupato mediamente, nel semestre di riferimento, **fino a cinque dipendenti** e che **non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale** al FIS per almeno ventiquattro mesi.

Conseguentemente, laddove il datore di lavoro rientrante nel campo di applicazione del FIS:

- abbia occupato fino a cinque dipendenti nel semestre di riferimento
- non abbia fatto ricorso al FIS per almeno ventiquattro mesi

sarà tenuto al versamento del contributo di finanziamento del Fondo di integrazione salariale nella **misura "ridotta" dello 0,30%** (di cui 1/3 a carico

del lavoratore e 2/3 a carico del datore). A tal fine, ai soggetti beneficiari verrà automaticamente attribuito dall'INPS il **codice autorizzazione "2Q"**. Nel caso in cui dovesse rendersi necessario inoltrare eventuali comunicazioni all'Istituto per la non attribuzione (ovvero per l'erronea attribuzione) del predetto c.a. sarà possibile utilizzare il consueto canale di interlocuzione (**cassetto previdenziale contribuente**) selezionando la voce > **Posizione aziendale** > **Riduzione contributo ordinario FIS/ Fondo attività professionali**.

Allo stesso modo anche le attività professionali, soggette al versamento dell'apposita contribuzione al **Fondo di solidarietà per le attività professionali**, possono beneficiare della predetta riduzione stabilita nella misura del 40%. Più precisamente i datori di lavoro che occupano mediamente, nel semestre di riferimento, fino a **cinque dipendenti**, beneficiano della riduzione del 40% dell'aliquota ordinaria, pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, che conseguentemente si attesta **nella misura dello 0,30%** a condizione che non si sia fatto ricorso all'assegno di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi. Restano invariate le aliquote per i datori che occupano da oltre cinque (anche solo 5,1) a quindici dipendenti (0,80%) e oltre i quindici dipendenti (1%). Anche tali soggetti beneficiari verranno identificati dal **codice di autorizzazione "2Q"** all'uopo istituito e come sopra dettagliato.

La circolare INPS n. 5, pubblicata il 20 gennaio u.s., illustra dettagliatamente anche quelli che sono gli effetti delle riduzioni previste dalla norma sul **contributo addizionale** dovuto dai datori

di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale. Più precisamente, nel caso in cui il datore di lavoro non abbia fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi potrà accedere alla contribuzione "ridotta" determinata nelle seguenti misure:

- **6%** (in luogo del 9%) della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruita nel limite delle **cinquantadue settimane** nel quinquennio mobile;
- **9%** (in luogo del 12%) della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruita **oltre il limite delle cinquantadue settimane nel quinquennio mobile ed entro le centoquattro**.

Resta invece esclusa dalla riduzione l'aliquota del 15% dovuta per i casi di ricorso all'integrazione per periodo eccedenti i limiti di cui sopra.

Al fine di correttamente verificare la sussistenza dei requisiti richiesti sarà necessario verificare tutte le matricole e le unità produttive facenti capo al datore di lavoro "identificandolo" per codice fiscale. Allo stesso modo andranno verificati sia i trattamenti AIS che CIGO, CIGS e CIGD. **In sintesi, andranno verificate sia l'azienda (datore di lavoro) nel suo complesso, senza fare distinzioni di matricola e/o sede operativa, che tutte le tipologie di integrazione salariale di cui può aver fruito il datore stesso.**

Pertanto, i datori di lavoro dovranno verificare all'interno del cassetto previdenziale INPS l'avvenuta attribuzione del codice di autorizzazione "2Q" sia al fine di applicare l'aliquota di contribuzione ordinaria in misura ridotta sia al fine di

applicare il contributo addizionale nella misura corretta nel caso in cui dovesse rendersi necessario inoltrare richiesta di intervento al Fondo di integrazione salariale ovvero al Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali.

Il “rischio interferenziale” tra responsabilità condivisa e obblighi di coordinamento alla luce della recente giurisprudenza

Il tema della sicurezza sul lavoro negli appalti e affidamenti di lavoro, che vedono la contemporanea presenza di più imprese, rappresenta uno dei nodi più complessi della disciplina prevenzionistica. La frammentazione delle attività lavorative tra appaltatori e subappaltatori, fenomeno sempre più diffuso, pone delicate questioni in merito alla gestione del c.d. “rischio interferenziale” e alle relative responsabilità in caso di infortuni. Una recente sentenza della Cassazione offre importanti spunti interpretativi sull’argomento, che meritano una attenta analisi per le imprese e i professionisti che si occupano di sicurezza aziendale.

 **Giuseppe Gentile**

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

1. Definizione e inquadramento normativo del rischio interferenziale

Il rischio interferenziale non riceve una esplicita definizione legislativa, venendo identificato dalla giurisprudenza come quel rischio che si genera dalla **sovrapposizione** di **attività lavorative svolte** da operatori di **diverse imprese** in uno stesso contesto lavorativo.

Non si tratta, dunque, di una sovrapposizione unicamente fisica o spaziale, ma anche temporale o organizzativa, che può determinare situazioni di pericolo non presenti nell’attività delle

singole imprese, considerate isolatamente. Non si tratta, inoltre, di un rischio legato alla mansione in sé, quanto piuttosto al contesto in cui essa si realizza, con particolare riguardo alla possibilità che l’operato di un’impresa possa impattare negativamente sulla sicurezza dei lavoratori di un’altra.

Questo tipo di rischio si presenta con frequenza nelle dinamiche contrattuali di appalto e subappalto, in particolare nei cantieri e negli ambienti di lavoro complessi, dove più imprese si alternano o operano simultaneamente.

Sul piano ordinamentale, il fondamen-

to giuridico del rischio interferenziale si ricongiunge all'**art. 26 del D.Lgs. 81/2008** (Testo Unico Sicurezza), che disciplina gli "obblighi connessi ai contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione" delineando un sistema di tutela articolato in diversi livelli di responsabilità.

Innanzitutto, ponendo in capo al **datore-committente**, titolare della disponibilità giuridica dei luoghi di lavoro, gli obblighi: di verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici; di informazione sui rischi specifici presenti nel luogo di lavoro; di cooperazione e coordinamento nella gestione della sicurezza; e di redazione, ove previsto, del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI).

La norma, inoltre, estende gli **obblighi di cooperazione e coordinamento a tutti i datori di lavoro coinvolti**, e dunque a tutte le imprese appaltatrici e subappaltatrici, le quali devono collaborare attivamente nella prevenzione dei rischi, nel coordinamento delle attività lavorative e degli interventi di protezione e nell'eliminazione dei rischi dovuti a interferenze.

2. Il rischio interferenziale nell'indirizzo giurisprudenziale

La Cassazione ha nel tempo cristallizzato un principio fondamentale, secondo cui il rischio interferenziale ha origine in conseguenza del solo fatto che sono coinvolti nella procedura di lavoro "plessi organizzativi diversi". L'assunto comporta che il rischio interferenziale

non richiede la prova di un concreto nesso causale tra l'attività di due imprese: è sufficiente che si realizzi una **sovrapposizione organizzativa tra soggetti diversi**. In altre parole, il rischio si presume in presenza di più datori di lavoro operanti nel medesimo contesto¹.

Tale indirizzo interpretativo supera, così, una concezione restrittiva che limiterebbe il rischio interferenziale alle sole situazioni in cui le imprese svolgono attività diverse o intrinsecamente incompatibili tra loro. Così non è, dunque, atteso che il rischio interferenziale esista per il semplice fatto che due o più organizzazioni diverse operano contemporaneamente nello stesso luogo, anche quando svolgono attività identiche o simili.

Tale impostazione è coerente con una **visione sistemica della prevenzione**, che assegna a ciascun datore di lavoro una responsabilità autonoma nel garantire la sicurezza dei propri lavoratori, anche quando il pericolo derivi da fonti esterne al proprio ciclo produttivo.

3. La recente evoluzione ermeneutica: la sentenza n. 8297/2025

Con una recente sentenza, la Corte di cassazione (Sez. IV penale, 28 febbraio 2025, n. 8297) ha confermato la **responsabilità penale di un subappaltatore per un infortunio mortale di un proprio dipendente** e il ferimento di altri due, travolti da un autocarro durante lo scarico di barriere in cemento (*new jersey*) in un cantiere di proprietà dell'appaltante.

¹ Cfr. Cass. Pen., Sez. 4, n. 18200/2016; Cass. Pen., Sez. 4, n. 30557/2016; Cass. Pen., Sez. 4, n. 34869/2017; Cass. Pen., Sez. 4, n. 9167/2018; Cass. Pen., Sez. 4, n. 1777/2018.

Secondo la difesa: *i)* il subappaltatore non avrebbe avuto la disponibilità giuridica dei luoghi di lavoro; *ii)* inoltre, non avrebbe potuto eseguire l'attività senza l'autorizzazione dell'appaltante; *iii)* infine, contestava l'esistenza stessa di un rischio interferenziale, dal momento che entrambe le imprese erano impegnate nella medesima attività.

Rispetto al primo punto, la Cassazione ha ribadito il principio per cui **non è necessario che il subappaltatore abbia la disponibilità giuridica dei luoghi di lavoro** per essere soggetto agli obblighi previsti dall'art. 26, comma 2, cit. Tale requisito, infatti, è richiesto solo per il datore di lavoro-committente, per cui una volta che questi, nella cui disponibilità sono i luoghi, decide di affidare l'esecuzione delle opere a terzi, gli obblighi di coordinamento si estendono a tutti i soggetti coinvolti, indipendentemente dalla disponibilità dei luoghi.

Con riferimento, invece, al secondo punto si è precisato che la **responsabilità dell'appaltatore/subappaltatore si concretizza nel momento in cui omette di coordinarsi** con l'altra impresa presente in cantiere circa lo svolgimento di un'attività pericolosa.

In merito al terzo motivo, infine, la Corte, richiamando la propria consolidata giurisprudenza, ha ribadito che il **rischio interferenziale** nasce per il solo fatto che sono coinvolti nella procedura di lavoro "plessi organizzativi diversi", indipendentemente dal fatto che svolgano la stessa attività. Non rileva quindi che le due imprese fossero entrambe impegnate nelle stesse attività (nelle specie di scarico di blocchi in cemento).

4. Implicazioni pratiche e alcune indicazioni operative

La pronuncia segna un ulteriore consolidamento dell'orientamento che **amplia il concetto di rischio interferenziale e rafforza la responsabilità condivisa tra tutti i soggetti coinvolti negli appalti**, indipendentemente dalla disponibilità giuridica dei luoghi e dalla natura delle attività svolte.

Essa chiarisce in modo definitivo che il **subappaltatore** non può esimersi dalle proprie **responsabilità in materia di sicurezza** invocando la mancanza di disponibilità giuridica dei luoghi di lavoro, in quanto gli obblighi di coordinamento e cooperazione (ex art. 26, comma 2) gravano su tutti i datori di lavoro coinvolti nell'appalto, a prescindere dal loro rapporto con i luoghi in cui si svolgono le attività.

Il pronunciamento perviene, così, ad una **interpretazione del rischio interferenziale molto ampia**, sorretta dal solo fatto della presenza contemporanea di complessi organizzativi diversi nello stesso luogo di lavoro.

Del rischio interferenziale, inoltre, viene a delinearsi una **concezione dinamica**: esso deve essere costantemente monitorato e aggiornato in base all'evoluzione delle attività in appalto o affidamento a terzi.

Infine, viene cristallizzato un **nesso causale tra l'omissione di coordinamento e l'evento dannoso**, che deve essere valutato verificando se l'adempimento degli obblighi di sicurezza avrebbe evitato il rischio interferenziale e, di conseguenza, l'evento lesivo. A tale riguardo, la pronuncia precisa che **non è sufficiente la mera sottoscrizione di verbali di cooperazione** se a

questi non seguono misure concrete di coordinamento operativo.

Alla luce di quanto osservato, si può dunque ritenere ineludibile la necessità, per le imprese coinvolte in appalti o affidamenti di lavori, di **implementare sistemi di coordinamento sostanziali** ed efficaci, che vadano oltre la mera formalità degli adempimenti documentali.

La tutela dei lavoratori nei **contesti multi-impresa** richiede una visione sistemica della sicurezza, in cui ciascun attore – committente, appaltatore e subappaltatore – deve assumere pienamente le proprie responsabilità, in un'ottica di cooperazione reale e non solo formale.

E così, si possono suggerire alcune indicazioni operative.

In primo luogo, potrebbe essere opportuno organizzare **riunioni perio-**

diche di coordinamento: prevedere incontri frequenti tra i responsabili delle diverse imprese per aggiornare la valutazione dei rischi interferenziali in base all'evoluzione dei lavori. Così come potrebbe essere utile la **nomina di un coordinatore operativo**, una figura specifica con il compito di monitorare quotidianamente l'attuazione delle misure di coordinamento. Anche una **formazione specifica sul rischio interferenziale**, la sua natura e le procedure da seguire in presenza di altre imprese, costituisce un accorgimento necessario.

Un insieme di specifiche procedure, dunque, da implementare in maniera diversificata in ragione del differente grado di rischio delle attività lavorative, definendo protocolli particolarmente dettagliati per quelle attività maggiormente pericolose.

Permessi legge 104, per abuso si rischia il licenziamento?

In quali casi un abuso o un uso improprio dei permessi legge 104 possono portare al licenziamento del dipendente? Gli ultimi orientamenti della Cassazione si esprimono in materia e cercano di evidenziare ciò che rileva, ai fini disciplinari, per verificare la gravità della violazione dei doveri di correttezza e di buona fede da parte del lavoratore, a prescindere dalla possibilità di definire alcuni comportamenti come "abuso".

 **Pierluigi Lanzarotti**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Come è noto, la **legge n. 104 del 1992** è tuttora testo di riferimento per ciò che attiene la tutela dei diritti, l'integrazione sociale e l'assistenza di una persona con disabilità acclarata. Tale normativa assicura sostegno sia alle persone con handicap sia ai loro familiari che, in una grande quantità di situazioni, hanno compiti di accudimento e assistenza.

Tra le agevolazioni connesse a questa norma sono inclusi i permessi retribuiti concessi ai lavoratori dipendenti ai sensi dell'art. 33, ossia benefici che permettono ai lavoratori disabili gravi o ai lavoratori con familiari in condizione di disabilità grave (*caregiver*), di assentarsi dal luogo di lavoro per tre giorni al mese, mantenendo comunque il diritto allo stipendio e restando coperti anche ai fini pensionistici da contribuzione figurativa.

Tuttavia, le modalità di fruizione di questi permessi sono spesso oggetto di dubbi interpretativi e l'uso improprio degli stessi torna, periodicamente, a far parlare di sé; ciò avviene per mano dei giudici, di legittimità e di merito, che, generalmente, sono chiamati a valutare le sanzioni, di natura espulsiva, comminate ai dipendenti che ne abusano. Infatti, anche in costanza di requisiti formali e amministrativi per usufruire dei permessi, è possibile che il lavoratore abusi dell'assenza dal lavoro per finalità completamente diverse da quelle assistenziali e che tale condotta si appalesa così grave da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro con l'azienda, in quanto sintomo di comportamento che andrebbe a ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con il datore di lavoro. Occorre comun-

que evidenziare che, la linea di demarcazione fra l'uso corretto del permesso e l'esercizio abusivo dello stesso può rivelarsi "scivolosa" e può causare, se non valutata in maniera corretta, la compressione di diritti fondamentali del disabile e di colui che se ne prende cura. Il compito dei togati, anche secondo gli indirizzi giurisprudenziali intervenuti in materia, è quello di effettuare un'indagine scrupolosa al fine di verificare se la **"parziale"** assistenza possa determinare un uso improprio del permesso o se la condotta contestata, in via disciplinare al lavoratore, abbia comunque preservato le finalità primarie dell'intervento assistenziale voluto dal legislatore, perché in tal caso il fatto contestato in termini di **"uso distorto"** o di **"abuso del diritto"** si rivelerebbe insussistente.

Le recenti pronunce della Suprema Corte hanno rispecchiato un consolidato orientamento giurisprudenziale che considera l'abuso dei permessi ex Legge 104/1992 come una violazione dei principi di correttezza e buona fede, sia nei confronti del datore di lavoro che dell'ente previdenziale¹ rimarcando alcuni presupposti fondamentali quali:

- il permesso ex art. 33 legge 104/92 va riconosciuto al lavoratore, espressamente per l'**assistenza alla persona disabile**, senza che il fruitore dell'agevolazione possa occupare il tempo dell'astensione dal lavoro per esigenze diverse;
- deve ricorrere un nesso causale — anche 'indiretto' — tra assenza dal

lavoro e assistenza al disabile. Pertanto, qualora il lavoratore in permesso 104 si assenti dall'abitazione, potrà legalmente farlo solo in modo funzionale alla cura della persona invalida;

- in caso di violazione della finalità del permesso, si paleserà un uso improprio o un **abuso del diritto** e la grave violazione dei principi di correttezza e buona fede, sia nei confronti del datore di lavoro che dell'ente assicurativo², con rilevanza anche sul piano disciplinare.

Ciò detto, nonostante il rigore esecutivo della fattispecie dell'abuso del diritto, tuttavia, la giurisprudenza di legittimità ha anche delineato negli anni alcune "soluzioni" per così dire di "buon senso" nell'interpretazione delle modalità e dei tempi dell'assistenza del disabile al fine di evitare licenziamenti pretestuosi. Soluzioni che consentono, **premesse che sia sempre presente il nesso tra l'assenza dal lavoro e l'assistenza al familiare:**

- **interventi che non implicano la vicinanza fisica all'assistito** (come lo svolgimento di pratiche amministrative, l'acquisto di farmaci, la gestione delle pratiche sanitarie o incombenze domestiche altrimenti ricadenti sul disabile);
- **singoli momenti dedicati alle esigenze di vita e al ristoro delle energie** del caregiver.

In breve sintesi, se da un lato l'assistenza che legittima il **permesso legge 104** in favore del dipendente non può intendersi esclusiva, al punto da impe-

¹ Le più recenti pronunce, Cassazione, 3 maggio 2024 n.11999 e 02/11/2023, n. 30462.

² Cassazione n. 19580 del 2019.

dire a chi la dà di avvalersi degli spazi temporali opportuni per le proprie esigenze di vita, essa dovrà comunque assicurare al familiare disabile grave *"un intervento assistenziale prevalentemente **permanente, continuativo e globale** nella sfera individuale e di relazione"*.

Il tema è di particolare attualità, considerato che, recentemente, la Suprema Corte, si è espressa, più volte, in materia. Evidenzio, per l'economia del mio contributo, solo alcune delle ultime, ed a mio avviso più rilevanti, pronunce.

Con **ordinanza n. 24130 del 9 settembre 2024**, ha precisato che le attività personali di natura marginale, purché non incompatibili con l'obiettivo assistenziale, non configurano un abuso. La pronuncia ha, inoltre, ribadito che i permessi, pur essendo destinati all'assistenza, non sono vincolati a una rigida applicazione temporale e spaziale: è legittimo, infatti, che il lavoratore utilizzi i permessi anche per esigenze che non siano strettamente assistenziali, purché non prevalgano sull'obiettivo per cui è stato concesso tale diritto. Viceversa, l'abuso si configura qualora le attività svolte dal dipendente si discostino in maniera significativa dalla finalità assistenziale.

Con **ordinanza n. 1227 depositata il 17 gennaio 2025**, operando una sintesi dei principi come sopra evidenziati, ha affermato che, per configurare un abuso del diritto di utilizzare i permessi per l'assistenza al familiare disabile, non si possono valutare solo gli **aspetti quantitativi** (ovvero, il tempo dedicato), ma anche il **contesto qualitativo e**

le attività complementari all'assistenza. Gli Ermellini, intervenendo in tema licenziamento disciplinare per abuso dei permessi di cui alla legge 104, ha ribadito il principio secondo cui *"il datore di lavoro, salvo diverso accordo tra le parti sociali, non può sindacare la scelta dei giorni in cui fruire di tali permessi, rimessa esclusivamente al lavoratore e soggetta solo ad obbligo di comunicazione, né può contestare la prestazione dell'assistenza in orari non integralmente coincidenti con il turno di lavoro, la quale pertanto non costituisce "abuso del diritto"³.*

Con **ordinanza del 6 marzo 2025, n. 5948**, ha fornito chiarimenti in merito alla legittimità del licenziamento per giusta causa a seguito dell'abuso dei permessi ex art. 33, comma 3, legge n. 104/1992 in base al quale il lavoratore ha il diritto ad usufruire di tre giorni di permesso mensili retribuiti in caso di assistenza al coniuge, a parenti o ad affini riconosciuti in situazione di disabilità grave. Nel caso di specie, il lavoratore non solo aveva fruito dei permessi per assistere un suo parente disabile, il quale però era ricoverato a tempo pieno in una residenza per anziani del tutto assimilabile ad una struttura ospedaliera, ma aveva dedicato al parente non più di mezz'ora di visita.

Al riguardo, la Suprema Corte ha precisato che l'abuso dei permessi è ravvisato nella circostanza che il ricovero del familiare disabile sia del tutto assimilabile ad un ricovero ospedaliero, che esclude la sussistenza del diritto ai permessi giornalieri retribuiti e che

3 Vedi anche Cass. ord. n. 26417/2024.

pertanto, deve ritenersi proporzionale la sanzione espulsiva del datore di lavoro nei confronti del lavoratore che ha abusato dei richiamati permessi.

Alla luce di quanto illustrato, per valutare la legittima o illegittima fruibilità dei permessi della Legge 104, è neces-

sario considerare le concrete modalità, soggettive e oggettive, dell'assistenza prestata in favore del disabile che, di per sé, **non è incompatibile con il bilanciamento** tra la soddisfazione delle esigenze dell'assistito e quelle del familiare assente dal lavoro.

Polizza catastrofale: dettagli e criticità del nuovo obbligo in capo alle imprese

La pubblicazione del Decreto Interministeriale n. 18/2025 ha reso operativo l'obbligo previsto dalle Legge n. 213/2023 di assicurare i beni impiegati nell'esercizio dell'attività dai danni causati da alluvioni, sismi e frane.

 **Ettore Franzoni**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Per il mondo imprenditoriale è giunto il momento di confrontarsi con l'obbligo di stipula della c.d. **polizza catastrofale**, istituito dall'art. 1, c. 101-112, Legge n. 213/2023. La pubblicazione del Decreto Interministeriale n. 18/2025, infatti, ha fornito le modalità operative necessarie a rendere effettiva tale novità, di cui sono destinatarie tutte le aziende tenute all'**iscrizione nel registro delle imprese**¹, ai sensi dell'art. 2188 Cod. Civ., aventi **sede legale o stabile organizzazione in Italia**.

Sul punto, giova specificare che l'obbligo riguarda:

- gli imprenditori che svolgono le attività indicate all'articolo 2195 del

Cod. Civ.²;

- le società di persone, di capitali e cooperative, anche se non svolgono attività commerciali³;
- le società tra professionisti (abbr. STP).

Si segnala, inoltre, che il comma 111 della l. n. 213/2023 **esclude esplicitamente gli imprenditori agricoli**, in quanto già soggetti ad una simile disciplina⁴.

I soggetti sopra menzionati dovranno stipulare un contratto assicurativo a copertura dei danni che possono essere causati dai seguenti eventi catastrofici **indicati nel citato D. Interm. n. 18/2025**:

1 Le FAQ pubblicate sul sito ufficiale del Ministero delle Imprese e del Made in Italy hanno dato particolare enfasi al requisito dell'iscrizione al Registro delle Imprese.

2 Trattasi dell'*attività industriale volta alla produzione di beni e servizi; attività d'intermediazione nella circolazione di beni; attività di trasporto via terra, acqua e aria; attività bancaria o assicurativa; attività ausiliarie a quelle menzionate.*

3 Rif. art. 2200 Cod. Civ.

4 Rif. art. 1, c. 515 e succ., l. n. 234/2021.

- alluvioni, inondazioni ed esondazioni⁵;
- sismi⁶;
- frane⁷.

È interessante notare le modalità con le quali le compagnie assicurative hanno assorbito ed elaborato il dettato normativo sopra esposto. Esaminando, ad esempio, il prospetto informativo pubblicato dalla SACE S.P.A., società direttamente controllata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, si nota che nella copertura di base per i sismi **non sono compresi i danni causati da fenomeni di bradisismo**, considerato, in assenza di chiarimenti normativi, come **evento di natura differente** rispetto a quello enunciato nel Decreto Interministeriale.

Per quanto concerne la "copertura assicurativa", la norma prevede l'obbligo di assicurare "i beni di cui all'art. 2424,

primo c., sezione Attivo, voce B-II, numeri 1), 2) e 3), del Cod. Civ."⁸, salvo l'ipotesi in cui gli stessi siano **gravati da abuso edilizio o siano stati costruiti in carenza delle autorizzazioni previste**; anche in questo caso, il Decreto Interm. ha precisato che oggetto della copertura assicurative devono essere le seguenti tipologie di beni:

- terreni⁹;
- fabbricati¹⁰;
- impianti e macchinari¹¹;
- attrezzature industriali e commerciali¹².

Il D. Interm. specifica altresì che gli stessi devono rientrare nell'alveo dei beni "a qualsiasi titolo impiegati per l'esercizio dell'attività di impresa"¹³. Tale definizione ha generato un dubbio relativo al soggetto obbligato alla stipula della polizza nel caso in cui

5 Art. 3, c. 1, lett. a), D. Interm. n. 18/2025: "fuoriuscita d'acqua, anche con trasporto ovvero mobilitazione di sedimenti anche ad alta densità, dalle usuali sponde di corsi d'acqua, di bacini naturali o artificiali, dagli argini di corsi naturali e artificiali, da laghi e bacini, anche a carattere temporaneo, da reti di drenaggio artificiale, derivanti da eventi atmosferici naturali. Sono considerate come singolo evento le prosecuzioni di tali fenomeni entro le settantadue ore dalla prima manifestazione".

6 Art. 3, c. 1, lett. b), D. Interm. n. 18/2025: "sommovimento brusco e repentino della crosta terrestre dovuto a cause endogene, purché i beni assicurati si trovino in un'area individuata tra quelle interessate dal sisma nei provvedimenti assunti dalle autorità competenti, localizzati dalla Rete sismica nazionale dell'Istituto nazionale di geofisica e vulcanologia (INGV) in relazione all'epicentro del sisma. Le scosse registrate nelle settantadue ore successive al primo evento che ha dato luogo al sinistro indennizzabile sono attribuite a uno stesso episodio e i relativi danni sono considerati singolo sinistro".

7 Art. 3, c. 1, lett. c), D. Interm. n. 18/2025: "movimento, scivolamento o distacco rapido di roccia, detrito o terra lungo un versante o un intero rilievo sotto l'azione della gravità, scoscendimento di terre e rocce anche non derivate da infiltrazioni d'acqua. Sono considerate come singolo evento le prosecuzioni di tali fenomeni entro le settantadue ore dalla prima manifestazione".

8 Cit. Art. 1, c. 101, l. n. 213/2023.

9 Art. 1, c. 1, lett. b), num. 1), D. Interm. n. 18/2025: "fondi o loro porzioni, con differenti caratteristiche geografiche in relazione alla posizione e alla loro conformazione".

10 Art. 1, c. 1, lett. b), num. 2), D. Interm. n. 18/2025: "l'intera costruzione edile e tutte le opere murarie e di finitura, compresi fissi e infissi, opere di fondazione o interrato, impianti idrici ed igienici, impianti elettrici fissi, impianti di riscaldamento, impianti di condizionamento d'aria, impianti di segnalazione e comunicazione, ascensori, montacarichi, scale mobili, altri impianti o installazioni di pertinenza del fabbricato compresi cancelli, recinzioni, fognature nonché eventuali quote spettanti delle parti comuni".

11 Art. 1, c. 1, lett. b), num. 3), D. Interm. n. 18/2025: "tutte le macchine anche elettroniche a controllo numerico e qualsiasi tipo di impianto atto allo svolgimento dell'attività esercitata dall'assicurato".

12 Art. 1, c. 1, lett. b), num. 4), D. Interm. n. 18/2025: "macchine, attrezzi, utensili e relativi ricambi e basamenti, altri impianti non rientranti nella definizione di fabbricato, impianti e mezzi di sollevamento, pesa, nonché di imballaggio e trasporto non iscritti al P.R.A.

13 Cit. Art. 1, c. 1, lett. b), num. 4), D. Interm. n. 18/2025.

proprietario e utilizzatore effettivo del bene non coincidano (ad esempio nell'ipotesi del c.d. "leasing"); sul punto, il Ministero delle Imprese e del Made in Italy ha chiarito, nelle FAQ pubblicate sul proprio sito istituzionale (risposta n. 1), che **l'obbligo di copertura ricade in capo all'utilizzatore**¹⁴.

Non vi sono mai stati dubbi, invece, sui parametri relativi a **"franchigia" (o "scoperto")** e **"massimali d'indennizzo"**, ben definiti agli artt. 6 e 7 del D. Interim.

La clausola della franchigia può essere prevista nel contratto di assicurazione; tuttavia, dovrà essere indicato un **limite massimo del 15%** del danno indennizzabile nel caso di **somma assicurata fino a 30 milioni di euro** (la percentuale è rimessa all'accordo tra le parti in caso d'importo superiore).

Per quanto riguarda i massimali d'indennizzo, sono previsti **tre casistiche**, variabili in base alla somma assicurata:

- **copertura totale**, fino ad un milione di euro di somma assicurata;
- **almeno il 70% dell'importo**, in caso

di somma assicurata da un milione a trenta milioni di euro;

- **massimale rimesso all'accordo tra le parti**, nell'ipotesi in cui la somma assicurata sia superiore ai trenta milioni di euro.

A prescindere da quanto sopra elencato, la possibilità di definire i massimali di copertura e la percentuale di franchigia viene rimessa completamente alla volontà delle parti anche nel caso in cui a stipulare la polizza sia un soggetto rientrante nella definizione di **grande impresa** fornita dal D. Interim.¹⁵ Relativamente alla scadenza dell'adempimento *de qua*, la produzione normativa in merito ha portato ad una dilazione dei termini che, allo stato attuale¹⁶, sono diversi **in base alla dimensione aziendale**, misurata in virtù di quanto previsto a livello Europeo:

- per le imprese di medie dimensioni¹⁷ la scadenza è fissata al **1° ottobre 2025**;
- per le piccole¹⁸ e microimprese¹⁹, la scadenza è fissata al **31 dicembre 2025**;

14 L'interpretazione fornita dal MIMIT genera, a parere di chi scrive, due ordini di problemi: non solo, infatti, i beni detenuti (ad esempio "in locazione") non sono normalmente iscritti nell'attivo, ma una previsione del genere implica che, salvo diverso accordo, venga stipulata una polizza per coprire un rischio "non proprio" (in quanto non titolari del bene) il cui beneficio patrimoniale andrebbe al proprietario del bene assicurato.

15 Rif. art. 1, co. 1, lett. o): *"le imprese che alla data di chiusura del bilancio presentano, congiuntamente, i seguenti elementi: 1) fatturato maggiore di 150 milioni di euro; 2) numero di dipendenti pari o superiore a 500 mil."*

16 Rif. Decreto Legge n. 39/2025.

17 Rif. art. 3, par. 3, Direttiva UE n. 2013/34/UE, come modificata da Direttiva Delegata Ue n. 2023/2775: "Sono medie imprese le imprese che non rientrano nella categoria delle microimprese o delle piccole imprese e che alla data di chiusura del bilancio non superano i limiti numerici di almeno due dei tre criteri seguenti: a) totale dello stato patrimoniale: 25.000.000 EUR; b) ricavi netti delle vendite e delle prestazioni: 50.000.000 EUR; c) numero medio dei dipendenti occupati durante l'esercizio: 250".

18 Rif. art. 3, par. 2, Direttiva UE n. 2013/34/UE, come modificata da Direttiva Delegata Ue n. 2023/2775: "Sono piccole imprese le imprese che alla data di chiusura del bilancio non superano i limiti numerici di almeno due dei tre criteri seguenti: a) totale dello stato patrimoniale: 5.000.000 EUR; b) ricavi netti delle vendite e delle prestazioni: 10.000.000 EUR; c) numero medio dei dipendenti occupati durante l'esercizio: 50".

19 Rif. art. 3, par. 1, Direttiva UE n. 2013/34/UE, come modificata da Direttiva Delegata Ue n. 2023/2775: "gli Stati membri definiscono microimprese le imprese che alla data di chiusura del bilancio non superano i limiti numerici di almeno due dei tre criteri seguenti: a) totale dello stato patrimoniale: 450.000 EUR; b) ricavi netti delle vendite e delle prestazioni: 900.000 EUR; c) numero medio dei dipendenti occupati durante l'esercizio: 10".

- per le grandi imprese²⁰, la scadenza è fissata al **31 marzo 2025**.

Il mancato adempimento oltre le date di cui sopra esporrà le imprese alle conseguenze di cui all'art. 1, c. 102, della l. 213/2023, con **tempistiche diverse** a seconda che si tratti di una grande impresa (applicazione decorsi novanta giorni dalla data di decorrenza dell'obbligo assicurativo)²¹ o no (in tutti gli altri casi, infatti, gli effetti della norma operano dalla medesima data in cui sorge l'obbligo assicurativo)²². Tale ultima disposizione prevede che "[del]l'inadempimento dell'obbligo di assicurazione da parte delle imprese di cui al comma 101 **si deve tener conto nell'assegnazione di contributi, sovvenzioni o agevolazioni di carattere finanziario a valere su risorse pubbliche, anche con riferimento a quelle previste in occasione di eventi calamitosi e catastrofali**".

La suesposta previsione desta una duplice perplessità, sia da un punto di vista interpretativo che applicativo.

Sul primo versante, infatti, non sfuggirà che l'ampiezza della locuzione utilizzata dal legislatore (*sovvenzioni o agevolazioni*) non consente una esatta perimetrazione delle stesse, con il (potenziale?) rischio di estensione anche a fattispecie contributive, previdenziali (si pensi alla cassa integrazione) e fiscali.

Quanto all'aspetto applicativo, l'espressione testuale normativa "*si deve tener conto*" non parrebbe precludere

(del tutto) l'assegnazione dei *contributi, sovvenzioni o agevolazioni*, andando, semmai, ad incidere sul quantum degli stessi. Sul punto si auspica un chiarimento, quantomeno di prassi. Parimenti, l'*incipit* del prefato c. 102 (*l'inadempimento dell'obbligo...*) sembrerebbe far propendere per una **qualificazione del termine come ordinataria, piuttosto che perentoria**. Infatti, le conseguenze richiamate si collocano "a valle" dell'inadempimento assicurativo, piuttosto che quale conseguenza del mancato rispetto del termine.

A margine della disamina effettuata in questa sede, si condividono le seguenti considerazioni.

In *primis*, il nuovo obbligo impatterà inevitabilmente sul bilancio economico delle imprese coinvolte, che dovranno tener conto di un'ulteriore spesa da affrontare; giova sottolineare, a tal proposito, che la stessa rientra nella categoria delle c.d. "spese inerenti" e, dunque, potrà **essere portata in deduzione nella determinazione del reddito d'impresa**²³. Inoltre, in considerazione della situazione critica in cui versa l'Italia dal punto di vista idro-geologico, una visione mirata **esclusivamente** a garantire il ristoro dei danni causati da eventi naturali nefasti **potrebbe risultare insostenibile sul medio-lungo periodo**, senza un parallelo piano d'investimenti dedicato alla prevenzione dei fenomeni catastrofali.

20 Rif. art. 3, par. 4, Direttiva UE n. 2013/34/UE, come modificata da Direttiva Delegata Ue n. 2023/2775: "Sono grandi imprese le imprese che alla data di chiusura del bilancio superano i limiti numerici di almeno due dei tre criteri seguenti: a) totale dello stato patrimoniale: 25.000.000 EUR; b) ricavi netti delle vendite e delle prestazioni: 50.000.000 EUR; c) numero medio dei dipendenti occupati durante l'esercizio: 250.

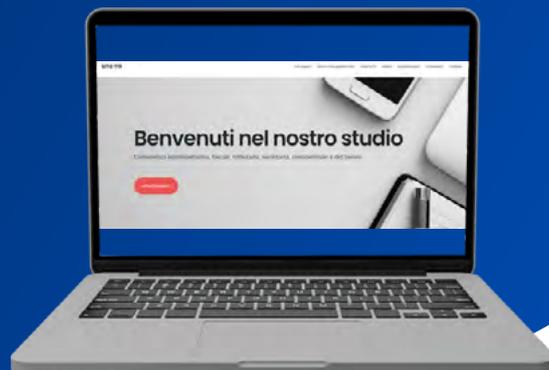
21 Rif. art. 1, c. 3, D.L. n. 39/2025.

22 Rif. art. 1, c. 2, D.L. n. 39/2025.

23 Tale aspetto viene menzionato anche all'interno del Dossier n. 175/Volume I della Legge di Bilancio 2024, reperibile sul sito del Senato (Atto n. 926).

Web PRO

Il tuo sito internet completo
conveniente e sempre aggiornato



Web PRO è il servizio di TeleConsul per la realizzazione di un **sito web** dinamico e professionale con contenuti personalizzabili. Un utile strumento di lavoro che permetterà a tutti i tuoi clienti di essere sempre aggiornati sulle ultime novità in materia lavoro, fisco e previdenza oltre che delle attività svolte dallo studio.

Con **Web PRO** potrai:



Scegliere il **design** più adatto per il tuo studio



Inserire autonomamente **News** e **Circolari** dello studio



Avere uno **scadenziario** dedicato agli adempimenti in materia lavoro, fiscale, previdenziale e principalmente dei contratti collettivi

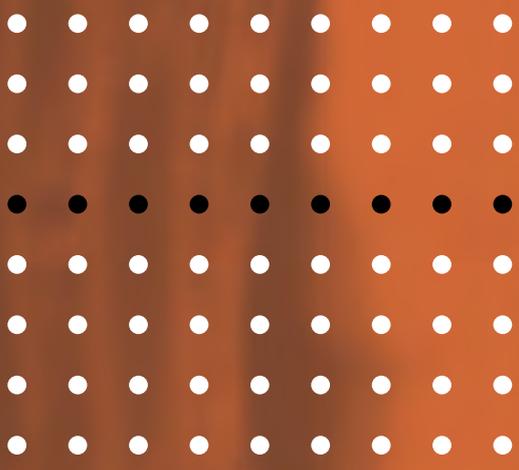


Hai già un sito web e vuoi offrire ai tuoi utenti notizie sempre aggiornate in materia di lavoro, fisco e previdenza?

Web News è la soluzione chiavi in mano per integrare facilmente all'interno del tuo sito web i contenuti prodotti quotidianamente dalla nostra redazione tra cui: lapilli, primo piano, ultimissime.



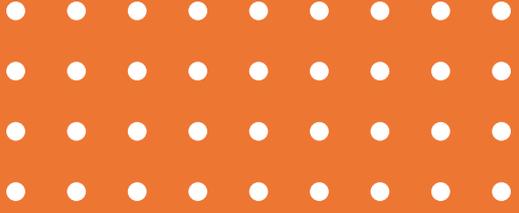
Scopri la soluzione



FISCO E TRIBUTI



n. 4 - APRILE 2025



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

Principi e criteri direttivi per la revisione del sistema nazionale della riscossione dei debiti tributari: il quadro delle novità dopo l'introduzione del D.Lgs. 29 luglio 2024, n. 110

L'articolo, dopo una breve analisi sulle nuove disposizioni in materia di riscossione e sugli obiettivi di risultato della riforma, analizza l'impatto della novella legislativa in ordine all'ampliamento degli atti impositivi ed alle nuove ipotesi di impugnazione degli estratti di ruolo.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Con l'intento di attuare una revisione del sistema nazionale della riscossione ed al fine di assicurare una maggiore efficacia, imparzialità ed efficienza, il legislatore ha provveduto, con legge delega 9 agosto 2023, n. 111¹, a dare impulso al Governo per il riordino del quadro normativo esistente², eccessivamente frammentato.

Nel pieno rispetto della delega, il Governo con il D.Lgs. 29 luglio 2024, n.

110³ ha attuato il contenuto dell'art. 18, legge citata, con il quale sono state introdotte novità di notevole impatto sui contribuenti entrate in vigore dal 1° gennaio 2025. Inoltre, al fine di sistematizzare il panorama normativo, nel Consiglio dei Ministri del 14 marzo 2025, n.118, è stato approvato in esame definitivo il decreto legislativo riguardante il "Testo Unico in materia di versamenti e riscossione" che con-

1 Delega al Governo per la riforma fiscale (GU Serie Generale n.189 del 14-08-2023).

2 Il riferimento è al D.P.R n. 602/73 ed alla successiva corposa proliferazione normativa.

3 Recante "Disposizioni in materia di riordino del sistema nazionale della riscossione" (GU n.184 del 07-08-2024). Entrata in vigore del provvedimento 08/08/2024.

terrà come capisaldi normativi anche l'insieme delle novità già contenute nel D.Lgs. n.110/2024.

Le novità di maggior rilievo contenute nel decreto in commento si sostanziano nell'incremento dell'efficienza e semplificazione dei sistemi della riscossione, con un orientamento basato su obiettivi di risultato e tesi a favorire un rapporto maggiormente equilibrato tra Stato e contribuenti; tra queste si annoverano le seguenti⁴:

1. La **pianificazione annuale delle attività di riscossione** inserita nell'ambito della convenzione stipulata tra il Ministero dell'economia e delle finanze e l'Agenzia delle entrate ai sensi dell'art. 59 del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300;
2. Gli **adempimenti dell'Agente della riscossione** che si sostanziano mediante:
 - a. la salvaguardia del credito, con un tempestivo tentativo di notificazione della cartella di pagamento non oltre il nono mese successivo a quello di affidamento del carico, oppure nel più ampio termine che consegue dalle norme di legge che disciplinano gli effetti di eventi eccezionali;

- b. il tentativo di notificazione di atti interruttivi della prescrizione del credito;
- c. la gestione delle attività di recupero coattivo, conformemente a quanto pianificato annualmente;
- d. la trasmissione telematica all'ente creditore, entro la fine di ogni mese dei flussi informativi concernenti lo stato delle procedure relative alle singole quote, nonché le riscossioni effettuate nel mese precedente.

3. Il **discarico automatico o anticipato**⁵ delle quote affidate all'AdER a decorrere dal 1° gennaio 2025 e non riscosse entro il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello di affidamento⁶. Si tratta di una procedura automatica, senza intervento dell'Ente creditore; AdER, in ogni caso, può trasmettere comunicazione di discarico anticipato delle quote che le sono state affidate dal 1° gennaio 2025⁷.
4. Il **riaffidamento dei carichi**. Fino alla prescrizione⁸ del diritto di credito — il cui termine di decorrenza è computato dall'ultimo atto notificato anteriormente al discarico automatico — la riscossione coat-

4 Cfr. artt. da 1 a 6 del D.Lgs. n. 110/2024.

5 Ritenuta centrale nella riforma in esame in quanto necessaria per liberare risorse umane da adibire al recupero forzoso piuttosto che ad attività amministrative

6 La disciplina del discarico è frutto di una complessa stratificazione normativa; essa è anzitutto contenuta negli articoli 19 e 20 del D.Lgs. n. 112/1999, che sono stati profondamente modificati dalla legge di stabilità 2015 (n. 190 del 2014) e che vengono abrogati dall'articolo 10 del D.Lgs. n. 110/2024.

7 Esclusivamente nei casi di: chiusura del fallimento o della liquidazione giudiziale; assenza di beni del debitore suscettibili di poter essere aggrediti; mancanza di nuovi beni rispetto a quelli con riferimento ai quali, nel biennio precedente, le attività di recupero sono state esaurite con esito parzialmente o totalmente infruttuoso.

8 Si registra, al riguardo, che la giurisprudenza di legittimità (tra le altre, Cass. VI Sez. Civile sentenza n. 5336/2021) per le imposte erariali (cfr. Cass. 6069/2003, 2941/2007, e Cass., 19969/2019), in assenza di una espressa previsione, generalmente ha ritenuto operante il **termine ordinario decennale ex art. 2946 c.c.**, a differenza delle imposte locali (per cui vige il termine quinquennale).

tiva delle somme discaricate potrà essere:

- a. gestita direttamente dall'ente creditore;
- b. affidata dall'ente creditore in concessione a soggetti privati individuati mediante procedura di gara a evidenza pubblica;
- c. riaffidata per due anni dall'ente creditore all'AdER⁹.

5. Verifiche, controlli e responsabilità dell'Agente della riscossione. L'azione di recupero, affidata ad AdER, sarà oggetto di verifica da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze anche di concerto con l'Agenzia delle Entrate al fine di riscontrare la conformità delle azioni rispetto alla pianificazione annuale delle attività di riscossione. In particolare saranno attenzionati gli adempimenti relativi alla salvaguardia del credito e l'ammontare delle quote automaticamente discarica-

te con procedure e tempistiche perentorie.

L'impatto della Riforma sui contribuenti:

1. L'ampliamento degli atti immediatamente esecutivi

L'art. 14 del decreto¹⁰ concerne le procedure di riscossione di una serie di entrate attualmente riscuotibili mediante ruolo, per le quali sarà invece adottato il metodo dell'accertamento esecutivo. Per i suddetti atti e avvisi, la cui tipologia viene elencata dall'art. 14¹¹, non saranno più necessarie l'iscrizione a ruolo degli importi dovuti né le conseguenti notifiche delle iscrizioni per mezzo di cartelle di pagamento, bensì sarà sufficiente l'affidamento del carico all'agente di riscossione¹². Si assiste pertanto all'abbandono del sistema di riscossione adottato dal 1999, laddove, l'AdE, ovvero l'ente pubblico a cui era dovuto il

9 Purché in presenza di nuovi e significativi elementi reddituali o patrimoniali del debitore, individuati a seguito delle segnalazioni di cui agli articoli 28-ter e 48-bis del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, ovvero dell'affidamento di nuovi carichi relativi allo stesso debitore.

10 Contenente modifiche all'art. 29, lett. h), comma 1 del D.L. n. 78/2010 relativo al c.d. accertamento esecutivo.

11 In dettaglio, il nutrito elenco di atti e avvisi che passerà in regime di accertamento esecutivo:

- atti di recupero dei crediti non spettanti o inesistenti utilizzati, in tutto o in parte, in compensazione;
- avvisi e atti inerenti al recupero di tasse, imposte e importi non versati, compresi quelli relativi a contributi e agevolazioni fiscali indebitamente percepiti o fruiti, ovvero a cessioni di crediti di imposta in mancanza dei requisiti;
- atti di irrogazione delle sanzioni;
- avvisi di rettifica e liquidazione ai fini dell'imposta di registro e delle imposte sulle successioni e donazioni;
- avvisi di accertamento e liquidazione emessi in caso di omessa presentazione della dichiarazione di successione;
- avvisi di rettifica e liquidazione in materia di imposte sulle assicurazioni;
- avvisi di liquidazione dell'imposta e irrogazione delle sanzioni per i casi di omesso, insufficiente o tardivo versamento e tardiva presentazione delle relative dichiarazioni, nonché per i casi di decadenza dalle agevolazioni dei seguenti tributi;
- imposta di registro;
- imposte ipotecaria e catastale;
- imposta sulle successioni e donazioni;
- imposta sostitutiva sui finanziamenti;
- imposta di bollo;
- atti di accertamento per omesso, insufficiente o tardivo versamento delle tasse automobilistiche e addizionali erariali della tassa automobilistica e irrogazione delle relative sanzioni.

12 Sul punto si segnala che la piena operatività della novella legislativa è posticipata fino alla emanazione di uno o più regolamenti con appositi DPR.

tributo, dopo la notifica dell'avviso di accertamento, ed in caso di mancato versamento nei termini, affidava tramite ruolo al concessionario della riscossione (Riscossione SpA – Equitalia – Agenzia delle Entrate Riscossione) le attività legate alla riscossione del tributo maggiorato di interessi e sanzioni.

Invero, la "semplificazione" adottata mira a ridurre i tempi occorrenti per le riscossioni e l'indice medio di riscossione¹³. Ciò posto, con l'abolizione di una fase del procedimento di riscossione, si assisterà per converso ad una compressione dei diritti del contribuente, non soltanto in ordine ad eventuali motivi di impugnazione di eventuali vizi procedurali e di notifica, ma soprattutto in ordine ad eventuali richieste di rateazione che, come noto, non sono ammissibili¹⁴ al momento della notifica dell'avviso di accertamento imprecisativo. Il contribuente, infatti, per accedere ad una forma di rateazione (maggiormente favorevole) dovrà attendere il decorso di 60 giorni dalla notifica¹⁵, ai quali si aggiungeranno 30 giorni per il concreto affidamento delle somme all'Agente della riscossione (con ulteriore maturazione di interessi di

mora) e solo allora potrà avanzare richiesta di rateazione.

2. L'ampliamento delle ipotesi di impugnazione dell'estratto di ruolo.

Il decreto in commento interviene¹⁶ anche modificando il contenuto dell'art. 12, comma 4-bis del DPR 602/73 aggiungendo tre nuovi casi in cui è consentita l'impugnazione degli estratti di ruolo¹⁷, in dettaglio:

- nell'ambito delle procedure previste dal codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza di cui al decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14;
- in relazione ad operazioni di finanziamento da parte di soggetti autorizzati;
- nell'ambito della cessione dell'azienda, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 14 del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 472.

L'implementazione della casistica, da accogliere positivamente, è sicuramente conseguenza del monito lanciato dalla Corte Costituzionale¹⁸ teso alla necessità (*id*: bisogno) di ricomprendere casistiche riguardanti le ipotesi di conoscenza del debito fiscale in occasione di operazioni di cessione di azienda, laddove l'impossibilità di impugnazione e gli effetti sulla responsabilità solidale

13 Il tempo medio di riscossione si attesta in circa 5,1 anni; l'indice di riscossione dal 2000 al 2023 si attesta al 8,47%.

14 Salvo i casi previsti dall'art.8, D.Lgs. 218/1997, nei casi di acquiescenza. In termini di numero di rate la possibilità è sicuramente peggiore rispetto alla rateazione ammessa ex art. 19, DPR n. 602/1973.

15 Termine utile per la potenziale presentazione del ricorso.

16 Cfr. art. 12 "Disposizioni in materia di impugnazione".

17 Si ricorda che l'estratto di ruolo non è impugnabile. Il ruolo e la cartella di pagamento che si assume invalidamente notificata sono suscettibili di diretta impugnazione nei casi in cui il debitore che agisce in giudizio dimostri che dall'iscrizione a ruolo possa derivargli un pregiudizio, perentoriamente indicato nei casi contenuti al comma 4-bis, art. 12 del DPR 602/73.

18 Sentenza 17.10.2023, n. 190 rinnovata con pronuncia del 9.4.2024, n. 81.

del cessionario, potevano incidere sul valore di cessione dell'azienda a causa del debito; così come nelle ipotesi di accesso al credito da parte di privati, spesso sottoposti ad operazioni di verifica di carichi

fiscali pendenti da parte degli istituti di credito, all'esito delle quali possono emergere estratti di ruolo gravati da iscrizioni non più contestabili che precludono il buon esito delle contrattazioni.

Il nuovo sistema di dilazione delle cartelle di pagamento

La revisione del sistema nazionale della riscossione dei debiti ha apportato, a partire dal 1° gennaio 2025, modifiche anche alle procedure di rateizzazione dei pagamenti relativi alle cartelle esattoriali.

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

La riforma del sistema fiscale, delineata dalla Legge 9 agosto 2023, n. 111, prosegue nel suo *iter* mediante una significativa opera di riordino del sistema nazionale di riscossione¹ con implicazioni sulle disposizioni relative alla dilazione delle somme iscritte a ruolo². L'intento perseguito dal legislatore è stato quello di conferire ai contribuenti maggiore flessibilità, semplificando l'accesso ai meccanismi di rateizzazione e garantendo piani maggiormente sostenibili senza tuttavia derogare al principio dell'effettiva capacità contributiva. In tale contesto, pertanto, risulta **estesa la durata delle cosiddette dilazioni «automatiche»**, ossia quelle concesse senza obbligo per il contribuente di attestare documentalmente il proprio stato di crisi economica, nonché ridefiniti i criteri per accedere

a rateizzazioni di durata superiore o riferite a posizioni debitorie particolarmente elevate.

Il novellato art. 19 del D.P.R. 602/1973 ridetermina condizioni e limiti per la dilazione delle somme affidate all'Agente della riscossione, distinguendo due distinte fattispecie in funzione dell'entità del debito e della documentazione presentata dal contribuente:

- La dilazione **“su semplice richiesta”**, che trova applicazione **per importi fino a 120.000,00 euro** per singola istanza, permette al contribuente, mediante autocertificazione della temporanea difficoltà economico-finanziaria, di ottenere **automaticamente la rateizzazione** entro un **numero massimo prefissato di 84 rate mensili**³ (rispetto alle precedenti 72);

1 D.Lgs. 29 luglio 2024, n. 110.

2 Le somme iscritte a ruolo per la riscossione includono quelle relative agli avvisi di accertamento esecutivi dell'Agenzia delle Entrate e degli Enti locali e quelle relative agli avvisi di addebito emessi dall'INPS.

3 Il numero massimo è fissato in 84 rate per le domande presentate negli anni 2025-2026, elevato a n. 96 rate per quelle presentate nel successivo biennio 2027-2028 e in n.108 a regime per le istanze prodotte a partire

- Dilazione **“a richiesta documentata”**, obbligatoria per **debiti superiori a 120.000,00 euro** per singola istanza o, in alternativa e a discrezione del contribuente, anche per somme inferiori qualora si intenda accedere ad un piano di rimborso con durata superiore rispetto a quello previsto in via automatica⁴. È in ogni caso accordato al debitore, qualora l'esito della valutazione documentale risulti negativo, il diritto alla rateizzazione entro i limiti previsti per le richieste formulate tramite semplice autodichiarazione⁵.

I parametri per la determinazione dell'oggettiva difficoltà economica

Il Decreto Ministeriale MEF del 27 dicembre 2024, adottato in attuazione della normativa primaria, ha disciplinato le modalità applicative e definito gli indicatori da adottare per l'individuazione dei sintomi delle difficoltà economico-finanziarie.

L'**indice di liquidità** rappresenta il rapporto tra la somma della liquidità corrente e differita e il passivo corrente; trattasi di un classico indicatore di bilancio volto a rilevare la capacità dell'impresa di adempiere puntual-

mente alle proprie obbligazioni a breve termine.

L'**indice «alfa»** pone invece in relazione l'entità del debito con la dimensione economica del contribuente. Per le società di capitali e per i soggetti ad esse assimilabili⁶ tale indice è definito come il rapporto percentuale tra l'importo complessivo del debito da rateizzare, comprensivo delle eventuali rateizzazioni già in essere, e il valore della produzione⁷.

L'**indice «beta»**, introdotto specificatamente per la categoria dei **condomini**, è definito dal rapporto percentuale tra il debito complessivamente oggetto di rateizzazione, inclusivo di eventuali piani rateali già in corso, e le entrate annuali totali del condominio desunte dall'ultimo rendiconto approvato.

Accanto ai citati parametri quantitativi, il decreto individua inoltre **specifici eventi** il cui verificarsi determina automaticamente il riconoscimento dello stato di temporanea difficoltà economica, prescindendo dunque dagli indicatori finanziari. Rientrano in tale categoria circostanze quali calamità naturali, eventi atmosferici avversi, incendi o altri eventi eccezionali, che abbiano causato l'inagibilità totale

dal 1° gennaio 2029. Resta invariato l'importo minimo mensile della rata fissata in euro 50,00.

- 4 Per i debiti superiori a 120.000,00 euro, la norma concede fino a 120 rate. Per i debiti pari o inferiori a 120.000,00 euro è invece previsto un numero minimo progressivamente più elevato di rate: da 85 rate per il biennio 2025-2026, a 97 rate per il biennio 2027-2028, fino a 109 rate dal 2029 in poi.
- 5 Il contribuente che sceglie la procedura documentata non rischia di trovarsi in una posizione più sfavorevole rispetto a quella garantita dalla procedura semplificata, potendo in ogni caso accedere al piano di rateizzazione “base”.
- 6 Indice da tenere in considerazione anche per cooperative, società mutue assicuratrici, consorzi con attività esterna, enti pubblici economici soggetti a redazione di bilancio civilistico.
- 7 Determinato dalle voci A1, A3 e A5 di cui all'art. 2425 del Codice civile. Per le altre imprese in regime di contabilità ordinaria che non adottano il bilancio in formato civilistico (quali società di persone, imprese individuali, associazioni, fondazioni, enti ecclesiastici, ecc.), il medesimo indicatore viene calcolato sostituendo al valore della produzione l'aggregato costituito dalla somma dei ricavi e proventi rilevati nell'ultimo esercizio.

dell'unico immobile destinato ad abitazione principale oppure sede operativa dell'attività economica del contribuente⁸.

Modalità di accesso alla rateizzazione

Il nuovo quadro normativo tiene conto delle peculiarità delle differenti categorie di contribuenti, modulando gli **obblighi documentali** sulla base della natura giuridica degli stessi.

Per quanto concerne le **persone fisiche** (incluse le **ditte individuali in regimi contabili semplificati**), viene confermata la verifica delle condizioni di difficoltà economica mediante l'**attestazione ISEE riferita al nucleo familiare**. Tale parametro suscita tuttavia alcune perplessità sotto il profilo dell'equità sostanziale. Ad esempio, nell'ipotesi di un soggetto appartenente a un nucleo familiare in cui un componente percepisca redditi elevati, si potrebbe

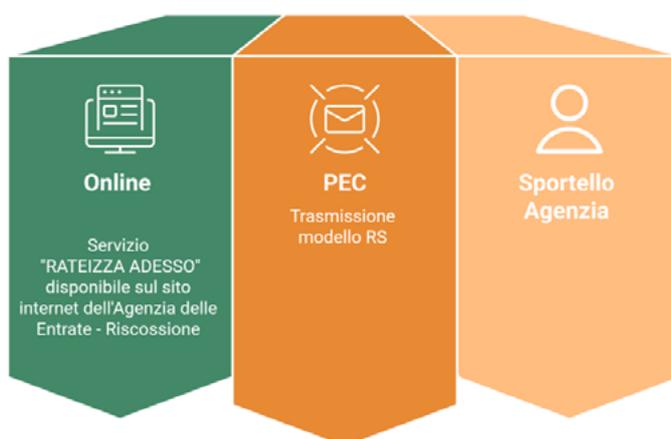
verificare il rigetto della richiesta di dilazione nonostante il richiedente versi in effettive condizioni di tensione finanziaria connesse all'esercizio della propria attività.

Per le imprese, incluse società di capitali e di persone, enti collettivi, nonché ditte individuali in regime di contabilità ordinaria, oltre che per tutti gli altri soggetti non qualificabili come persone fisiche, l'accesso alla dilazione impone la presentazione di specifica documentazione contabile.

Va tuttavia sottolineata l'apprezzabile evoluzione del sistema procedurale. L'Agenzia delle Entrate-Riscossione ha infatti predisposto una nuova modulistica differenziata (modello RS per le richieste semplificate, modelli RDF e RDG per richieste documentate in funzione della tipologia di soggetto, nonché modello RDP per le proroghe), rafforzando parallelamente i propri canali telematici⁹.

RATEIZZAZIONE DEBITI FINO A 120.000,00 euro (max 84 rate)

MODALITA' DI RICHIESTA



⁸ La condizione di inagibilità dell'immobile è certificata dal Comune.

⁹ Sulla piattaforma www.agenziaentrateiscossione.gov.it è disponibile un simulatore di calcolo del numero di rate concedibili e dell'importo della singola rata.

RATEIZZAZIONE DEBITI SUPERIORI A 120.000,00 euro
(o richiesta di un numero di rate superiori a 84 per debiti inferiori a 120.000,00 euro)

Istanza da presentare a mezzo PEC o allo sportello dell'Agenzia
DOCUMENTAZIONE RICHIESTA



L'istanza di rateizzazione "semplificata" risulta attivabile direttamente **online**, accedendo alla specifica area riservata del portale AdER («Rateizza adesso») oppure tramite **PEC**, pur restando formalmente ammessa — benché ormai residuale — la tradizionale presentazione fisica presso gli sportelli territoriali dell'Agenzia.

Proroga e decadenza

Resta inteso che l'istanza di dilazione, ove corredata dalla documentazione prescritta, è subordinata all'adozione di uno specifico provvedimento amministrativo di accoglimento, il quale può anche avere carattere parziale, sia con riferimento all'importo complessivo del debito che al numero delle rate richieste. Rimane altresì confermata la possibilità per il contribuente di richiedere una **proroga del piano di rateizzazione** precedentemente accordato, qualora nel corso del periodo di dilazione si verifichi un **ulteriore deterioramento della situazione economico-finanziaria** del debitore rispetto

alle condizioni valutate al momento della concessione originaria¹⁰.

In tema di decadenza non vengono introdotte modifiche sostanziali rispetto alla disciplina previgente, confermando il principio della decadenza automatica dal beneficio della dilazione in caso di mancato pagamento di otto rate, anche non consecutive, secondo quanto già stabilito dalla normativa vigente dal 2022. In tale circostanza, il debito residuo diviene immediatamente esigibile in un'unica soluzione, precludendo al contribuente la possibilità di ottenere ulteriori rateizzazioni relative alla medesima posizione debitoria.

Si evidenzia, peraltro, che il regime di decadenza previsto per la dilazione delle somme iscritte a ruolo differisce sensibilmente rispetto ad altre forme di rateazione tributaria come, ad esempio, quella prevista per la rateizzazione degli avvisi bonari dove è sufficiente il mancato pagamento di una sola rata successiva alla prima per determinare la decadenza immediata.

10 Qualora il piano iniziale fosse stato ottenuto sulla base di una semplice richiesta, la domanda di proroga dovrà contenere una dichiarazione aggiornata che attesti il peggioramento economico. Diversamente, se trattasi di una dilazione documentata, risulterà necessario produrre i nuovi indici economico-finanziari, che dovranno comprovare l'aggravamento della situazione rispetto alla valutazione iniziale.

Proroga termini di 85 giorni per emergenza Covid-19: la Corte di Cassazione chiude la questione

Il Decreto della Corte di Cassazione n. 1630 del 23.01.2025 mette fine alle incertezze interpretative riguardanti la proroga dei termini di versamento e/o di accertamento stabilite dall'art.67 c.1 del D.L. 18/2020: "La proroga di ottantacinque giorni introdotta durante l'emergenza Covid-19 si applica non solo alle scadenze del 2020, ma anche ai termini relativi agli anni successivi".

 **Luigi Carbonelli**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La formulazione del comma 1 dell'art. 67 D.L. 18/2020 (cosiddetto Cura Italia) prevedeva letteralmente che "sono sospesi dall'8 marzo al 31 maggio 2020 i termini relativi alle attività di liquidazione, di controllo, di accertamento, di riscossione e di contenzioso, da parte degli uffici degli enti impositori.". Nell'immediatezza la finalità della norma era chiara: a 45 giorni dalla dichiarazione dello stato d'emergenza, avvenuta con Delibera del Consiglio dei Ministri il 31 gennaio 2020, e che porteranno poi alla chiusura di tutte le attività non essenziali, il D.L. 18/2020 iniziava a delineare una serie di interventi atti a rallentare le normali funzioni amministrative, ivi incluse le attività degli enti impositori.

Quello che però all'emanazione della norma non parve chiaro fu la reale intenzione del legislatore: il termine di sospensione, certamente giustificato

dalla crisi epidemiologica in atto, influenzava solo le attività in quel momento avviate o avrebbe influenzato anche gli atti ancora non formati? La sospensione, cristallizzando quel periodo temporale, giustificava l'inattività degli enti impositori per essere poi "recuperata"?

Probabilmente l'intento fu quello di salvaguardare l'attività accertativa degli enti impositori che, come tutta la società, risentiva dell'impossibilità di condurre una vita normale, consentendo agli enti di sospendere le attività per poi riprenderle una volta riorganizzati gli uffici.

Una volta ripartita però l'attività ci si pose da subito il problema di come considerare questa sospensione, che dall'8 marzo 2020 al 31 maggio 2020 conta 85 giorni: la sospensione riguardava solo gli atti in scadenza?

Nel tempo, e relativamente ad esem-

pio agli atti in scadenza al 31 dicembre 2020, è parso subito palese che il termine delle attività degli enti impositori dovesse essere chiaramente posticipato di una durata uguale alla sospensione, e quindi di 85 giorni.

Più controversa è stata invece la questione riguardante i provvedimenti relativi alle attività di liquidazione, controllo, accertamento, riscossione e contenzioso scadenti in anni successivi: è giustificabile la proroga di 85 giorni anche per i relativi termini?

Diverse sono state le pronunce in uno o nell'altro senso: ad esempio a favore del contribuente si è espressa la Corte di Giustizia Tributaria di Primo Grado di Latina con sentenza 974 del 25.10.2023, che, a proposito dell'impugnazione di una cartella esattoriale notificata il 23.03.2023 (con termine di scadenza "ordinario" al 31 dicembre 2022), raggiungeva il convincimento che «ciò vale, ed è abbastanza chiaro, in relazione all'anno in cui si è verificato l'evento eccezionale, dovendosi escludere ogni effetto "a cascata" sulle annualità successive [...] resta ben inteso, infatti, che l'agevolazione in favore dei contribuenti, per porre in essere i propri adempimenti tributari o i versamenti, non si estende alle annualità successive a quelle in cui si è verificato l'evento emergenziale: in altri termini non è consentito al contribuente usufruire di 85 giorni in più per l'espletamento dei propri adempimenti, men che meno quelli nel cui "decorso" è contenuto l'intervallo temporale 8 marzo – 31 maggio 2020».

Diametralmente opposto invece il parere della Corte di Cassazione, che, con Ordinanza n. 960 del 15.01.2025 statu-

iva che «Occorre pertanto interpretare la normativa sopra citata (ndr, l'art.67 c. 1 D.L. 18/2020) nel senso che **i termini di sospensione si applicano non soltanto in relazione a quelle attività da compiersi entro l'arco temporale previsto dalla norma, ma anche con riguardo alle altre attività, nel senso che si determina uno spostamento in avanti del decorso dei termini per la stessa durata della sospensione.** In tal senso depone il dato letterale della disposizione dettata dall'art. 67 e l'espresso richiamo alla disposizione di carattere generale prevista dall'art. 12, comma 1, D.lgs. 159 del 2015, il quale stabilisce che le disposizioni in materia di sospensione dei termini di versamento dei tributi, a favore dei soggetti interessati da eventi eccezionali, comportano altresì, per un corrispondente periodo di tempo, relativamente alle stesse entrate, la sospensione dei termini previsti per gli adempimenti anche processuali, nonché la sospensione dei termini di prescrizione e decadenza in materia di liquidazione, controllo, accertamento, contenzioso e riscossione a favore degli enti impositori, in deroga alle disposizioni dell'articolo 3, comma 3, della legge 27 luglio 2000, n. 212.».

Si tratta quindi di una interpretazione che i Sommi Giudici traggono dal tenore letterale della norma, e che costituisce l'asse portante su cui si basa il Decreto n.1630 del 23.01.2025, che, in risposta al rinvio operato da due giurisdizioni differenti, conferma l'impianto dell'Ordinanza 960/2025 e sposa il convincimento dell'Amministrazione Finanziaria che affermava lo slittamento di tutti termini relativi alle at-

tività di liquidazione, di controllo, di accertamento, di riscossione e di contenzioso di 85 giorni.

Conseguenze per i contribuenti

Come accennato la questione non è stata di rapida né pacifica risoluzione, e nel tempo contenziosi diversi hanno avuto esiti diversi.

Sicuramente la Corte di Cassazione ha statuito che tutti i controlli ancora esperibili che ricomprendano il periodo 08.03.2020 – 31.05.2020 fruiscono di termini di prescrizione maggiorati di 85 giorni, mentre per le controversie già in atto, e basate su tale aspetto, è facile prevedere la soccombenza del contribuente, ivi compresi i contenziosi in secondo o terzo grado, che dovranno necessariamente concludersi tenendo conto della statuizione del Primo Presidente della Corte di Cassazione.

A puro titolo esemplificativo, gli atti che avrebbero dovuto essere notificati entro il 31 dicembre 2024 hanno avu-

to come termine di notifica il 26 marzo scorso (ottantacinquesimo giorno successivo): ci riferiamo, sempre a titolo di esempio, alla maggior parte dei tributi comunali relativi all'anno d'imposta 2019, oppure per gli accertamenti a seguito di omessa dichiarazione dei redditi per l'anno d'imposta 2016, oppure ancora per gli accertamenti per l'anno d'imposta 2018 (in caso di presentazione della dichiarazione).

Da notare che tale maggiorazione temporale non sarà applicabile alle obbligazioni tributarie che abbiano scadenza successiva al 31 maggio 2020, non essendo ricomprese nel periodo su citato (ad esempio non vi rientrano le dichiarazioni IVA relative all'anno 2019, che avevano come termine di presentazione il 30 aprile 2020 ma poi prorogato al 30 giugno 2020, e nemmeno le dichiarazioni dei redditi relative allo stesso anno, che avevano come termine di presentazione il 30 novembre 2020).

FINANZA AGEVOLATA

Sfrutta ogni opportunità per far
crescere la tua azienda.
Trova i fondi giusti per la tua impresa!



Perchè sceglierci?

Accedere ai fondi giusti può fare la differenza per la tua azienda. Con **Time Vision R&D** ti guidiamo passo dopo passo nel mondo della finanza agevolata, individuando le migliori opportunità di finanziamento e supportandoti nella candidatura ai bandi europei, nazionali e regionali.

Cosa offriamo

Dalla ricerca del bando alla gestione della rendicontazione, ci occupiamo di tutto per massimizzare il tuo successo:

1. Scouting delle opportunità di finanziamento
2. Consulenza strategica e operativa
3. Supporto nella candidatura
4. Costruzione di consorzi strategici

Scopri come la finanza agevolata può darti il vantaggio competitivo che meriti.

scopri di più >>>



PROFESSIONAL- MENTE

PROFESSIONALITÀ, COMUNICAZIONE & BUSINESS
PER IL LIBERO PROFESSIONISTA 5.0

n. 4 - APRILE 2025

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

Core business, core life: valori e scelte che ci guidano al successo personale e professionale

In un'epoca in cui il rumore del mondo può soffocare le nostre aspirazioni più profonde, i valori personali e aziendali emergono come fari nella nebbia. Non come meri concetti, ma forze trainanti che definiscono chi siamo e dove vogliamo arrivare.

 **Simona Letizia Ilardo**

CONSULENTE DEL LAVORO, LIFE & BUSINESS COACH

Se ci chiedessero chi, per noi terrestri (abitanti della terra sì) ci “governa”, difficilmente, pur non essendo scienziati o astronomi, sbaglieremmo la risposta. Nel nostro sistema eliocentrico il Sole è la nostra stella/vita e la Luna il nostro satellite.

È corretto?

Se, però, ci chiedessero qual è la nostra mission, la nostra vision e quali sono i nostri obiettivi personali e aziendali, probabilmente, in prima istanza, chiederemmo una domanda di riserva.

Ed è anche giusto così.

Del resto se non ci abbiamo lavorato — ed il termine è tutt'altro che esagerato — in anticipo, rispondere così, su due piedi, è davvero difficile.

Anche per me che di obiettivi ne ho sempre avuti, missione e visione trovano una collocazione più appurata, negli ultimi dieci anni, da quando sono coach.

Non sappiamo guardare “in grande”?

Non sappiamo guardare “lontano”?

O più probabilmente non ci siamo mai posti le giuste domande?

A me piace dare per buona quest'ultima opzione e, anche questa volta, ci mettiamo al lavoro parallelamente, come individui e come azienda.

Siamo o non siamo il “popolo della Partita IVA”?

Introduciamone i concetti chiave.

La mission personale, così come quella aziendale, rappresenta il motivo per cui esistiamo e ciò che ci impegniamo a realizzare quotidianamente.

A livello personale, la mission riflette i nostri valori fondamentali e le azioni che intraprendiamo per vivere una vita significativa.

Per un'azienda, la mission definisce il suo scopo operativo e il valore che intende offrire ai clienti e alla società.

È la dichiarazione di intenti che guida le decisioni quotidiane e la cultura organizzativa.

La vision è l'immagine di ciò che desideriamo diventare in futuro. È un'aspirazione che ispira e motiva, sia a livello personale che aziendale.

Una vision personale potrebbe descrivere lo stile di vita ideale o l'impatto che desideriamo avere sul mondo.

Per un'azienda, la vision è una proiezione ambiziosa di dove vuole arrivare a lungo termine, fungendo da stella polare per il suo sviluppo.

Insieme, mission e vision, aprono le porte alla formulazione degli obiettivi.

La prima, la mission, fornisce il contesto e la motivazione, mentre la seconda, la vision, offre una direzione chiara.

Gli obiettivi, dunque, diventano le tappe concrete che ci avvicinano alla realizzazione della vision, guidando le azioni strategiche e misurabili che devono essere intraprese.

Queste guide illuminanti assicurano che ogni passo compiuto sia allineato con i nostri valori e le nostre aspirazioni, portandoci più vicini alla nostra realizzazione personale e al successo aziendale.

Non è la prima volta che vi parlo di "successo" — Newsletter n. 2 - Anno 2024, ndr — e lo avevo definito come "l'abilità di far accadere le cose", a partire da ciò che vogliamo davvero.

Ma prima ancora di ciò che vogliamo davvero o, meglio, più importante ancora di ciò che vogliamo, dovremmo esaminare **"cosa è più importante per noi"**?

Ecco la chiave per poter accedere alla scoperta dei nostri valori: la bussola che guida le nostre decisioni e azioni, definendo ciò che davvero conta per noi.

Approfondiamo.

I valori sono principi fondamentali che guidano il nostro comportamento e le nostre decisioni nella vita.

Rappresentano ciò che consideriamo importante e significativo, influenzando il modo in cui viviamo e lavoriamo.

Sono suddivisi in:

- **Valori mezzo** che sono strumenti o modalità attraverso le quali raggiungiamo i nostri obiettivi.

Includono aspetti come l'onestà, la disciplina e la lealtà, che ci aiutano a navigare nelle nostre interazioni quotidiane.

- **Valori fine** che rappresentano gli obiettivi ultimi o gli stati desiderati che vogliamo raggiungere.

Includono la felicità, la realizzazione personale e la libertà, e costituiscono il nostro fine ultimo nella vita.

La differenza tra valori mezzo e valori fine risiede nel loro ruolo e nella loro funzione.

Per scoprire quali siano i nostri valori, possiamo iniziare riflettendo su ciò che ci rende felici e appagati.

Un metodo efficace è quello di esaminare le decisioni passate e identificare i motivi che ci hanno portato a prenderle.

Possiamo anche chiederci quali caratteristiche ammiriamo negli altri e quali situazioni ci fanno sentire più vivi e autentici.

Infine, è utile scrivere una lista di valori personali — creandone una classifica in cui appaiono chiaramente dal primo all'ultimo — e rivederla regolarmente, per assicurarci che rispecchi coerentemente chi siamo e cosa aspiriamo a essere.

La classifica nel tempo sarà flessibile, vedrete.

Cambierà i valori al vertice a seconda del tempo della vita che starete vivendo, ma se sarà stata stilata con sincerità e profondità d'animo, l'insieme dei valori indicati, si rispecchierà sempre.

Questo processo di scoperta e riflessione ci aiuta a vivere una vita allineata con i nostri valori autentici.

Anche quando strutturiamo o, osserviamo, un'azienda, il *"core business"* — l'attività principale — non è semplicemente data ciò che produce o vende, ma è radicato nei valori che rappresentano l'identità e la missione dell'azienda stessa.

I valori determinano, inoltre, la cultura organizzativa, influenzano le decisioni strategiche e modellano l'identità del brand.

Un'impresa di successo è quella che riesce a tradurre i propri valori in pratiche operative e strategie di mercato. Ad esempio, un'azienda che valorizza la sostenibilità non solo adotterà pratiche ecologiche, ma integrerà la sostenibilità in ogni aspetto delle sue operazioni, dalla *supply chain* al marketing.

Per sviluppare un core business efficace, è essenziale che i leader aziendali abbiano una visione chiara e condivisa dei valori aziendali.

Questa visione dovrebbe essere comunicata chiaramente a tutti i livelli dell'or-

ganizzazione, in modo che ogni dipendente possa allineare il proprio lavoro agli obiettivi dell'azienda.

Un core business ben definito offre un vantaggio competitivo, differenziando l'azienda in un mercato affollato e creando una connessione emotiva con i clienti.

Allo stesso modo, il **"core life"** di una persona è l'insieme delle sue abitudini, scelte e aspirazioni, tutte basate sui suoi valori personali.

I valori orientano le relazioni e, in ultima analisi, il nostro senso di realizzazione.

Un core life ben definito non solo ci aiuta a vivere una vita più soddisfacente e coerente, ma ci fornisce anche la resilienza necessaria per affrontare le sfide e le incertezze.

La chiave per sviluppare un core life che rispecchi i nostri valori è la consapevolezza.

Questo richiede tempo e riflessione per identificare ciò che è veramente importante per noi.

Una volta che abbiamo chiarito i nostri valori fondamentali, possiamo iniziare a prendere decisioni che siano in linea con questi principi.

Questo processo può includere la valutazione delle nostre abitudini quotidiane, delle nostre relazioni e dei nostri obiettivi a lungo termine.

Quando mission, vision e obiettivi sono allineati con i valori personali e aziendali, creano un percorso chiaro verso il successo autentico. Le organizzazioni e le persone che operano in questo modo non solo raggiungono i loro traguardi, ma lo fanno in modo che risuoni con la loro identità e integrità.

Questo allineamento promuove la coerenza, la motivazione e la resilienza, fondamentali per affrontare le sfide e cogliere le opportunità.

Quando i valori personali e aziendali sono allineati, si crea una sinergia potente che amplifica la nostra capacità di realizzazione. Un imprenditore che vive in armonia con i propri valori personali è più propenso a costruire un'azienda che non solo prospera economicamente, ma che ha anche un impatto positivo sulla società.

Questo allineamento tra core business e core life non solo migliora la qualità della nostra vita, ma può anche ispirare e coinvolgere gli altri, creando una cultura di autenticità e integrità.

Le organizzazioni e le persone che operano in questo modo non solo raggiungono i loro traguardi, ma lo fanno in modo che risuoni con la loro identità e integrità.

Questo allineamento promuove la coerenza, la motivazione e la resilienza, fondamentali per affrontare le sfide e cogliere le opportunità.

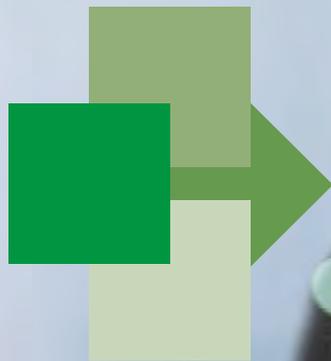
Chi tra noi ha partecipato quest'anno all'evento "**Premio Edmondo Duraccio, una vita per la categoria**", sicuramente ricorderà l'intervento del **Dott. Michele di Bari, Prefetto di Napoli**, il quale parlando di lavoro e di qualità, ha posto in evidenza un concetto per me premiale: quello di "**qualità del lavoro**"; quel tipo di lavoro che, agito, secondo principi e valori anche etici, dai datori di lavoro, così come dai dipendenti, gli uni e gli altri facenti parte dell'entità **azienda**, come persone, innanzitutto, elevano la qualità di ciò che creano ed arricchiscono un'intera società.

Come possono realizzarlo?

Attraverso la conoscenza dei propri valori ed i diktat di mission, vision e obiettivi. E questa volta, me ne dovete dare atto, la visionaria, sognatrice della Nuova Era, non sono solo io!

<https://www.youtube.com/watch?v=RE4DQ-6Cna8>

**Fon
AR
Com**



SEMPLICE | DIGITALE | FLESSIBILE

DIAMO FORMA ALLE COMPETENZE

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA



fonarcom.it



RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

n. 4 - APRILE 2025

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

Le ipotesi di giusta causa di licenziamento nei contratti collettivi: un elenco esemplificativo, non esaustivo

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 3607 del 12 Febbraio 2025

La Corte di Cassazione — Sez. Lavoro —, **ordinanza n° 3607 del 12 febbraio 2025**, ha affermato che **l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di recesso contenuta nei contratti collettivi** ha valenza esemplificativa e **non impedisce al giudice di valutare**, in modo autonomo, se un grave inadempimento o un grave comportamento del lavoratore, **possa compromettere il rapporto fiduciario con il datore di lavoro**.

La controversia affrontata dalla Corte di Cassazione ha ad oggetto l'impugnazione del licenziamento irrogato al lavoratore accusato di aver falsificato la propria presenza in azienda e di aver utilizzato un veicolo aziendale per fini personali.

A sostegno della propria istanza, il ricorrente deduceva, tra le altre cose, un errore di sussunzione in relazione alla previsione contrattuale che imponeva una sanzione conservativa anziché il licenziamento.

La domanda del lavoratore era stata rigettata sia dal Tribunale, che in sede di opposizione confermava l'ordinanza di rigetto, sia dalla Corte di Appello che respingeva il reclamo. Entrambi i giudici avevano confermato la legittimità del licenziamento, rilevando la gravità del comportamento del lavoratore.

La Corte di Cassazione, in presenza di una doppia conforme, ha confermato le decisioni dei giudici di primo e secondo grado, respingendo il ricorso del lavoratore e precisando che, sebbene il ricorrente avesse sollevato il tema dell'erronea applicazione delle previsioni contrattuali in merito alle sanzioni da adottare per i comportamenti del lavoratore, il giudice di merito ha comunque la facoltà di valutare autonomamente se sussiste la giusta causa.

La Suprema Corte ribadisce un principio consolidato nella giurisprudenza affermando che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa nei contratti collettivi ha valenza esemplificativa e non vincolante. Tale elenco, dunque, non impedisce al giudice di merito di compiere una valutazione autonoma sulla gravità dei comportamenti del lavoratore e sulla loro idoneità a compromettere irreparabilmente il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e dipendente.

La retribuzione delle ferie annuali è equivalente a quella ordinaria, comprensiva delle indennità mensili

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 6282 del 9 Marzo 2025

La Corte di Cassazione — Sez. Lavoro —, **ordinanza n° 6282 del 9 marzo 2025**, ha sancito che, in linea con la giurisprudenza europea, **la retribuzione spettante al lavoratore durante il periodo di ferie deve comprendere non solo la componente fissa, ma anche quella variabile**, che include le indennità professionali e i bonus legati alla specificità del lavoro svolto.

Il caso sottoposto all'attenzione della Suprema Corte ha ad oggetto il trattamento retributivo, durante il periodo delle ferie annuali, decurtato di alcune voci stipendiali. Nello specifico, un lavoratore con mansioni di macchinista ha richiesto che, durante il periodo di ferie, venissero corrisposte anche le indennità variabili, abitualmente erogate durante l'espletamento delle mansioni lavorative, tra cui l'indennità di utilizzazione professionale (IUP) e l'indennità per assenza dalla residenza. Queste voci retributive, sebbene componenti accessorie, erano abitualmente incluse nella retribuzione ordinaria e per tale motivo il lavoratore sosteneva la loro inclusione anche nel trattamento economico durante le ferie.

Il Tribunale aveva accolto l'istanza, ritenendo che entrambe le indennità fossero da considerarsi parte integrante della retribuzione ordinaria in quanto legate alla specifica prestazione lavorativa e corrisposte in modo continuativo.

La Corte d'Appello, tuttavia, aveva riformato la sentenza, escludendo le voci variabili, ritenendo che la giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea richiamata dal lavoratore non fosse applicabile al caso specifico.

La Corte di Cassazione, ribaltando quanto stabilito dalla Corte, ha ribadito la necessità di **includere anche le componenti variabili della retribuzione nel calcolo del trattamento economico per le ferie in linea con quanto statuito dalla CGUE**, secondo cui la retribuzione durante il periodo di ferie deve rispecchiare la retribuzione ordinaria del lavoratore, comprendente tutte le voci economiche normalmente erogate. La Suprema Corte ha chiarito, dunque, che le indennità (nel caso di specie quelle di assenza dalla residenza e la IUP) essendo collegate direttamente alle mansioni ordinarie e costituendo una parte stabile e continuativa della retribuzione, non possono essere escluse dalla liquidazione delle ferie poiché ciò determinerebbe una limitazione ingiustificata del diritto alle ferie retribuite, in contrasto con la normativa europea in materia di diritto del lavoro e di protezione dei diritti dei lavoratori.

Ritorsivo il licenziamento irrogato al dipendente se rifiuta di eseguire ordini di servizio fisicamente impraticabili

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 6966 del 16 Marzo 2025

La Corte di Cassazione — Sez. Lavoro —, **ordinanza n° 6966 del 16 marzo 2025**, ha affermato che **il licenziamento adottato nei confronti di un lavoratore che si rifiuta di eseguire un ordine di servizio fisicamente impraticabile è da considerarsi ritorsivo** e, pertanto, illegittimo, qualora tale rifiuto sia stato determinato da un inadempimento oggettivo da parte del datore di lavoro.

Nel caso specifico, al dipendente era stato assegnato un mezzo di lavoro che risultava inadeguato alle sue caratteristiche fisiche, rendendo impossibile l'esecuzione della prestazione di lavoro. Nonostante il lavoratore avesse assunto un comportamento conforme ai principi di buona fede e correttezza formulando richieste di rotazione dei turni o cambiamento del mezzo di lavoro, tali richieste non erano state accolte.

La Corte d'Appello rigettava il ricorso, escludendo la natura ritorsiva del licenziamento e sostenendo che il rifiuto del lavoratore configurava un atto di insubordinazione.

La Cassazione, nel ribaltare la pronuncia di merito, ha rilevato, preliminarmente, che il principio di corrispettività giustifica il rifiuto del lavoratore di adempiere alla propria prestazione, a condizione che tale rifiuto sia proporzionato all'illegittimo comportamento del datore di lavoro e sia conforme al principio di buona fede.

Dunque, secondo i Giudici di legittimità il licenziamento è da considerarsi ritorsivo qualora sia motivato da un comportamento del datore di lavoro che non rispetta gli obblighi contrattuali e generali di buona fede e quando il rifiuto del lavoratore di adempiere alla prestazione è direttamente conseguente a tale inadempimento.

Notifica PEC in Cassazione: senza ricevute telematiche il ricorso è inammissibile

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria – Ordinanza N. 7041 del 17 Marzo 2025

La Corte di Cassazione — Sez. Tributaria —, **ordinanza n° 7041 depositata il 17 marzo 2025**, ha dichiarato l'inammissibilità del ricorso notificato tramite PEC qualora carente della prova essenziale dell'avvenuta notificazione telematica.

La decisione conferma un orientamento consolidato riguardo alla corretta **notificazione di un ricorso** in Cassazione **effettuata con modalità telematica**, ritenendo indispensabile **depositare in giudizio** sia il **messaggio PEC di trasmissione**, sia **le ricevute elettroniche di accettazione e di avvenuta consegna** (in formato .eml o .msg). Tali ricevute costituiscono gli unici strumenti idonei a dimostrare l'effettivo recapito dell'atto notificato e, di conseguenza, il regolare instaurarsi del contraddittorio tra le parti.

Nel caso esaminato, la ricorrente aveva prodotto soltanto una copia del messaggio PEC inviato, omettendo del tutto di allegare le ricevute telematiche richieste. Tale omissione, ha precisato la Cassazione, integra una fattispecie di inesistenza della notificazione, impedendo pertanto l'applicazione dell'articolo 291 c.p.c. sulla rinnovazione della notificazione, che è ammessa soltanto in presenza di un atto notificatorio esistente ma nullo, e non quando manchi integralmente la prova del procedimento di notifica stesso.

La Corte stabilisce che in questa circostanza non può essere concesso un termine aggiuntivo per il deposito, né è possibile sanare tale omissione in nessun altro modo, poiché si tratta di elementi che, **per il loro carattere tecnico** e la funzione certificativa, **non possono essere sostituiti** o integrati con altre modalità documentali.

L'esenzione IMU sull'abitazione principale non può che essere riservata esclusivamente alle persone fisiche

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria – Ordinanza N. 5445 del 1° Marzo 2025

La Corte di Cassazione — Sez. Tributaria —, **ordinanza n° 5445 depositata il 1° marzo 2025**, ha chiarito che l'esenzione IMU prevista per l'abitazione principale spetta esclusivamente alle persone fisiche che siano titolari di proprietà o di diritti reali di godimento sull'immobile, purché vi stabiliscano la propria dimora abituale e la residenza anagrafica.

Il **principio di diritto** enunciato dalla Suprema Corte trae origine dal **ricorso proposto da una società** contro un avviso di accertamento relativo all'IMU **per un immobile** composto da un opificio e un'**abitazione utilizzata come dimora dall'amministratore** della società stessa. La società contestava il mancato riconoscimento dell'esenzione IMU per l'abitazione principale occupata personalmente dall'amministratore, sostenendo la legittimità dell'agevolazione.

La Cassazione ha respinto il ricorso, affermando che l'**esenzione IMU** per l'abitazione principale **è riservata esclusivamente alle persone fisiche** proprietarie o titolari di un diritto reale sull'immobile. Tale beneficio non può essere dunque applicato alle società, neppure nel caso in cui l'immobile sia abitato stabilmente dall'amministratore o da un socio della stessa.

La Corte ha sottolineato che il presupposto per usufruire dell'esenzione è l'inscindibile coincidenza tra la titolarità del diritto reale sull'immobile e il suo utilizzo abitativo da parte della stessa persona fisica. Poiché la società costituisce un soggetto giuridico autonomo rispetto al socio o amministratore, quest'ultimo assume solo il ruolo di detentore personale dell'immobile, senza possedere il necessario legame giuridico con la proprietà richiesto per beneficiare dell'agevolazione.



unica

Unione Nazionale Italiana delle micro & piccole
imprese del Commercio, dei servizi e dell'Artigianato

**Un universo di servizi per
le MICRO e PICCOLE IMPRESE associate**

CCNL

ASSISTENZA SINDACALE

ASSISTENZA CONTRATTUALE

BILATERALITÀ

WELFARE

FORMAZIONE FINANZIATA

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

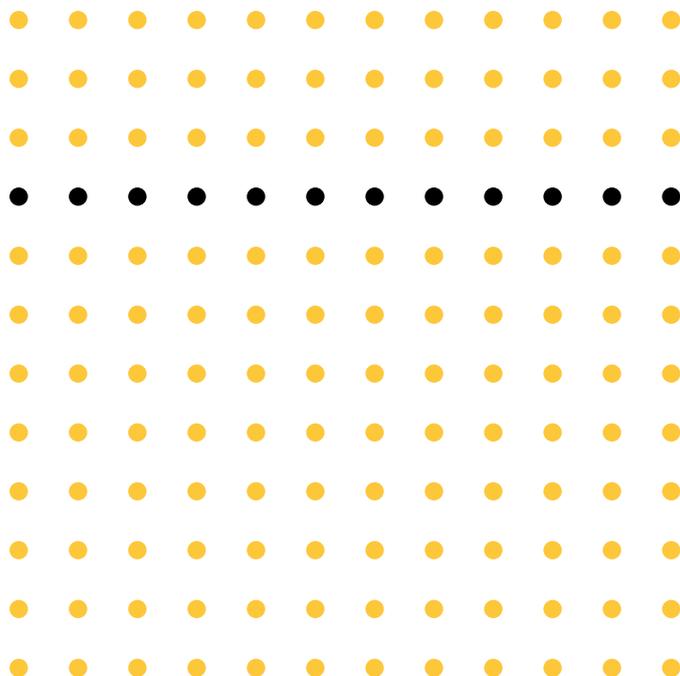


**Diventa un PROFESSIONAL PARTNER!
Supporta le imprese con un'assistenza UNICA!**

contattaci per un'appuntamento!



WWW.FEDERAZIONEUNICA.IT



CDLNA

LAVORO PREVIDENZA FISCO

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

Consiglio Provinciale dell'Ordine
dei Consulenti del Lavoro di Napoli

