

CDLNA

LAVORO

PREVIDENZA

FISCO

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

GIUGNO 2025

n.

6



- Festival del Lavoro 2025: Genova crocevia di idee, numeri e futuro
- Il divieto di monetizzazione mensile del TFR: chiarimenti dell'INL
- Le operazioni di aggregazione e riorganizzazione degli studi professionali: il nuovo principio di neutralità fiscale

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

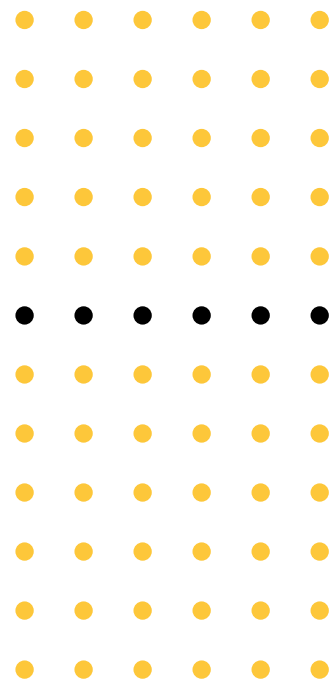
80133 Napoli (NA)

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 Festival del Lavoro 2025: Genova crocevia di idee, numeri e futuro
Francesco Duraccio

NOVITÀ DEL PERIODO

- 11 I.N.P.S.
12 I.N.A.I.L.
13 MINISTERO DEL LAVORO E I.N.L.

LAVORO E PREVIDENZA

- 15 Il divieto di monetizzazione mensile del TFR: nota INL n° 616 del 3 aprile 2025
Francesco Capaccio
- 19 Il nuovo accordo Stato – Regioni per la disciplina della formazione
Pasquale Assisi
- 22 Certificazioni mediche – Quando sono idonee a validare l'assenza del lavoratore?
Carla Napoletano
- 25 La relatività del principio di irriducibilità della retribuzione
Pierluigi Lanzarotti
- 28 Intermittenti, *lux non fuit*
Monica Schiano

- 31 Riduzione contributiva per i nuovi iscritti alle Gestioni Speciali Autonome INPS: la circolare n. 83 del 24 aprile 2025
Ettore Franzoni

- 34 Circolare Inail n. 26 del 7 aprile 2025 – Attività Ispettiva
Ivo Amodio

- 39 La decadenza del potere sanzionatorio dell'INPS nella depenalizzazione dell'omesso versamento delle ritenute previdenziali: l'orientamento della Cassazione
Giuseppe Gentile

- 43 *Riders*: classificazione contrattuale e relativa tutela
Anna Pane

FISCO E TRIBUTI

- 50 Le operazioni di aggregazione e riorganizzazione degli studi professionali: il nuovo principio di neutralità fiscale e le incertezze applicative
Pietro Di Nono
- 54 Riaddebito spese comuni di studio: le novità del 2025
Luigi Carbonelli

SOMMARIO

I FISCO E TRIBUTI

- 57 Reddito di Lavoro Autonomo: le nuove regole di deducibilità per manutenzioni, ammortamenti e spese anticipate per conto del committente

Massimiliano De Bonis

I PROFESSIONAL-MENTE

- 63 USP, *Unique Selling Proposition*: quando esplorare nuove competenze significa rivalutare il nostro "patrimonio" personale

Simona Letizia Ilardo

I RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

- 69 È nullo il licenziamento per partecipazione a protesta collettiva sul luogo di lavoro
-
- 70 La reperibilità con obbligo di presenza è orario di lavoro effettivo
-
- 71 Danno da demansionamento: per il risarcimento è necessaria la prova del pregiudizio
-
- 72 Nessuna deducibilità IRAP per il costo del personale utilizzato in somministrazione irregolare
-
- 73 La responsabilità del professionista per l'omissione dichiarativa va sempre provata dal contribuente
-



SCENARIO

n. 6 - GIUGNO 2025

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

Festival del Lavoro 2025: Genova crocevia di idee, numeri e futuro

Oltre 5.500 partecipanti e più di 13.000 presenze alla sedicesima edizione del Festival del Lavoro, svoltosi a Genova. Tra intelligenza artificiale, salario minimo, occupazione giovanile e sicurezza, il mondo del lavoro si racconta e si confronta sulle sfide del futuro.

 **Francesco Duraccio**

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Numeri importanti, contenuti di grande rilevanza e uno scenario d'eccezione: si è chiusa con successo la sedicesima edizione del Festival del Lavoro, ospitata quest'anno nella suggestiva cornice dei Magazzini del Cotone, nel cuore del Porto Antico di Genova. La tre giorni ha visto la partecipazione di **5.500 professionisti**, con **13.400 presenze complessive** e **230 relatori** distribuiti in **11 aule** operative in contemporanea. Un evento che si è confermato, ancora una volta, come il principale punto di riferimento nazionale per il confronto sui temi del lavoro, delle politiche pubbliche e delle trasformazioni in atto. Grande merito va al Consiglio Nazionale dell'Ordine e alla Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, capaci di organizzare una manifestazione partecipata e di alto livello, supportati da una calorosa accoglienza dei colleghi liguri e da una città che ha saputo mostrare il meglio di sé. Tra i partecipanti, spicca la presenza nutrita di oltre **100 profes-**

sionisti provenienti da Napoli, segno tangibile del valore che il Festival rappresenta per la categoria.

Come da tradizione, mai da dare per scontata, non è mancata la presenza di rappresentanti del Governo, delle forze politiche, di enti pubblici, dell'università, delle parti sociali. Un'occasione di dialogo a tutto campo sui temi caldi dell'attualità lavorativa, a partire da uno dei fenomeni più dirompenti: **l'intelligenza artificiale**. Ampio spazio è stato dedicato all'impatto dell'IA sul mondo del lavoro: se da un lato gli Stati Uniti detengono oggi la leadership tecnologica e la Cina insegue con grande dinamismo, l'Europa — pur arretrata nella produzione di IA — si pone come grande utilizzatore, impegnandosi nella regolamentazione, costruendo un modello normativo etico e sostenibile, **l'Ai Act**, il nuovo regolamento europeo che disciplina l'intelligenza artificiale in Europa e i diritti e i doveri dei principali *player* internazionali. In questo

scenario, il messaggio lanciato dal Festival è chiaro: le nuove tecnologie devono **affiancare l'uomo, non sostituirlo**. Serve consapevolezza, responsabilità e formazione.

Tra gli altri temi affrontati, non è mancato un approfondimento sul fenomeno dell'**inverno demografico**, che rischia di compromettere la tenuta economica e sociale del Paese. Per contrastarlo è emersa la necessità di **incentivare l'occupazione femminile** e di gestire in modo più strategico e lungimirante i **flussi migratori**. Un dibattito aperto anche sul **salario minimo**, sul quale la categoria dei Consulenti del Lavoro ha ribadito la propria posizione: più che imporre per legge una soglia retributiva, occorre **rafforzare la contrattazione collettiva**, capace di garantire salari equi e un sistema di **welfare aziendale e contrattuale** che accompagni realmente i lavoratori verso migliori condizioni lavorative.

Il Festival ha ospitato un confronto costruttivo sul **nuovo codice degli appalti**, sulla **lotta al lavoro irregolare**, e ha ripercorso i **dieci anni dal Jobs Act**, mettendone in evidenza luci ed ombre, anche nell'ottica dell'attualità referendaria. Lavoro e regole, etica e competitività: la manifestazione si è configurata come un laboratorio di riflessione aperta e pragmatica.

Non è mancato un focus sulle percezioni dei cittadini: durante l'evento è stata presentata la ricerca **"Gli italiani e il lavoro"**, curata dall'Istituto Piepoli per la Fondazione Studi. Il sondaggio evidenzia un'Italia sempre più attenta alla **qualità dell'ambiente lavorativo**, all'**etica professionale**, alla **sicurezza** e alla **remunerazione**. Le priorità? L'au-

mento dei salari (63%) e la **sicurezza sul lavoro** (60%) superano altre questioni tradizionalmente centrali, come l'occupazione stabile (35%) o la lotta alla precarietà (31%). Dati che suggeriscono una maggiore fiducia nella crescita dell'occupazione a tempo indeterminato registrata negli ultimi anni. Un'attenzione particolare è stata riservata ai **giovani**, protagonisti di *workshop*, momenti di confronto e percorsi orientativi pensati per costruire competenze e valorizzare talenti. In questo contesto, la manifestazione ha celebrato la vittoria di **Mariangela Salzano**, studentessa dell'Università degli Studi Federico II di Napoli, selezionata come vincitrice italiana del progetto europeo **GenL – Generazione Legalità**. La sua idea sul lavoro etico la porterà a **Bruxelles**, dove rappresenterà l'Italia nel confronto internazionale tra giovani europei.

L'evento si è concluso con un'intervista a **Marina Calderone**, il nostro Ministro del Lavoro, che, soffermandosi sullo scenario economico italiano, ha evidenziato le iniziative poste in essere e quelle di prossima emanazione, finalizzate a migliorare le condizioni di lavoro e di sicurezza sui luoghi di lavoro, e alla realizzazione di un virtuoso processo di avvicinamento tra esigenze imprenditoriali e competenze professionali. Il Ministro non si è poi sottratta ad alcune domande sulla vicenda del conseguimento della laurea che l'ha vista bersaglio di numerose strumentalizzazioni da parte di diverse forze politiche e mass media. Cosa che non scalfisce l'impegno profuso nell'alto incarico ricoperto e che non condiziona l'opinione pubblica, considerato che

da un recente sondaggio di Affaritalia-ni.it è risultata essere il Ministro con il maggiore indice di consenso.

Il Festival del Lavoro 2025 ha dimostrato, ancora una volta, come la professione del Consulente del Lavoro

non solo sia centrale nel sistema occupazionale italiano, ma anche profondamente consapevole delle sfide del futuro. Una comunità viva, preparata e proiettata verso un mondo del lavoro più giusto, efficiente e umano.



CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DEI
CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

25 GIUGNO 2025

DALLE 15:00 ALLE 19:00

4 CREDITI ORDINAMENTALI/DEONTOLOGICI

Assemblea degli iscritti all'albo provinciale

**APPROVAZIONE BILANCIO CONSUNTIVO
ANNO 2024**

a seguire...

NUOVO REGOLAMENTO F.C.O.

Francesco Duraccio - Presidente CPO di Napoli

CODICE DEONTOLOGICO E RECENTI INTERPRETAZIONI

Francesco Capaccio - Segretario CPO Napoli

WELFARE E ASSISTENZA SANITARIA PER I CDL

Fabio Triunfo - Tesoriere CPO Napoli

Conferimento pergamena ai CdL partecipanti a ORIENTAlife

CONGRESS HALL RAMADA NAPLES

Via G. Ferraris 40, Napoli

con la partecipazione di





NOVITÀ DEL PERIODO

n. 6 - GIUGNO 2025

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

I.N.P.S.

Circolare 26 maggio 2025, n. 96

L'Istituto riepiloga il quadro normativo relativo al rimborso ai datori di lavoro del settore privato delle retribuzioni corrisposte per le giornate/ore di riposo fruita dai lavoratori dipendenti donatori di sangue o giudicati inidonei alla donazione. Fornisce a tal proposito le indicazioni operative.

Circolare 26 maggio 2025, n. 95

L'Istituto fornisce istruzioni amministrative e operative, in materia di congedo parentale per lavoratori e lavoratrici dipendenti, a seguito delle modifiche apportate dalla legge di Bilancio 2025 riguardanti l'elevazione dell'indennità all'80% fino ad un massimo di tre mesi per ogni coppia genitoriale.

Circolare 21 maggio 2025, n. 94

L'Istituto fornisce chiarimenti, relativamente al settore agricolo, circa gli effetti previdenziali dell'esecuzione del contratto di soccida.

Messaggio 21 maggio 2025, n. 1606

L'Istituto fornisce chiarimenti circa l'accredito della contribuzione figurativa in favore dei lavoratori subordinati titolari di un contratto di lavoro *part-time*, collocati in aspettativa sindacale o politica, che instaurano contestualmente un altro rapporto di lavoro subordinato *part-time*.

Circolare 19 maggio 2025, n. 92

L'Istituto comunica i nuovi livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'Assegno per il nucleo familiare, alle diverse tipologie di nuclei, decorrenti dal 1° luglio 2025.

I.N.A.I.L.

Circolare 20 maggio 2025, n. 31

L'INAIL, a seguito di richieste di chiarimenti da parte di alcune strutture territoriali, comunica che per le associazioni sportive dilettantistiche e per le società sportive dilettantistiche, sono esclusi dall'obbligo assicurativo INAIL gli associati e i soci che svolgono l'attività di istruttore sportivo in assenza di contratto di lavoro subordinato o attività di carattere amministrativo-gestionale in assenza di contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Circolare 20 maggio 2025, n. 30

L'Istituto comunica la rivalutazione dell'importo mensile dell'assegno di incollocabilità con decorrenza 01/07/2025.

Circolare 20 maggio 2025, n. 29

L'Istituto comunica, per l'anno 2025, i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi.

MINISTERO DEL LAVORO E I.N.L.

ML Circolare n. 10 del 5 maggio 2025 – Conversione del permesso di soggiorno da lavoro stagionale a lavoro non stagionale

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato la circolare n. 10 con la quale fornisce alcuni chiarimenti circa la possibilità per i lavoratori stranieri titolari di un permesso di soggiorno rilasciato per lavoro stagionale, di svolgere attività lavorativa non stagionale, nelle more della decisione da parte dello Sportello unico immigrazione sulla domanda di conversione. Questa misura mira a facilitare l'integrazione lavorativa e a contrastare il lavoro irregolare, offrendo nuove opportunità a chi ha già maturato un'esperienza lavorativa in Italia.

INL Attività di vigilanza sui CED e lotta all'abusivismo – Nota 4304 del 12 maggio 2025

Con la nota n. 4304 del 13 maggio 2025, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha chiarito i limiti operativi dei centri elaborazione dati (CED) nel campo della consulenza del lavoro, delineando le condizioni oltre le quali può configurarsi l'ipotesi di esercizio abusivo della professione (art. 348 c.p.). Nel dettaglio, l'INL ha chiarito che i CED possono svolgere esclusivamente attività strumentali, (ovvero, operazioni di tipo esecutivo, funzionali al calcolo e stampa), nonché attività accessorie (cioè, operazioni successive e secondarie, quali la consegna del cedolino di paga e della documentazione relativa agli adempimenti ricorrenti e periodici e l'archiviazione dei dati raccolti).

INL Nota prot. 4757 del 26 maggio 2025 – Indicazioni operative in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970

L'Ispettorato del lavoro, con la richiamata nota, fornisce indicazioni operative circa il rilascio dei provvedimenti autorizzativi previsti dall'articolo 4 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), in particolare nei casi in cui un'impresa richiede l'installazione di strumenti dai quali derivi un controllo a distanza dei lavoratori, e non sia stato raggiunto un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU), o in assenza di esse. L'INL chiarisce che, in caso di impresa ubicata in province diverse che afferiscono ad un unico Ufficio territoriale dell'Ispettorato, si può presentare una sola istanza per tutte le sedi interessate.



LAVORO E PREVIDENZA

n. 6 - GIUGNO 2025

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

Il divieto di monetizzazione mensile del TFR: nota INL n° 616 del 3 aprile 2025

L'articolo si prefigge di evidenziare i profili di criticità rilevabili, sul versante applicativo e sanzionatorio, all'esito della disamina della recente nota in epigrafe con la quale l'INL ha affermato che la erogazione mensile del TFR maturato e la speculare ipotesi di anticipazione dell'accantonamento maturato mensilmente configurerebbero una ipotesi di erogazione di maggiore retribuzione da assoggettare (anche) a prelievo contributivo.

 **Francesco Capaccio**

SEGRETARIO DEL CPO DI NAPOLI E AVVOCATO CASSAZIONISTA

L'INL, con la **nota 616 del 3 aprile 2025**, rispondendo ad una specifica richiesta di parere dell'Ispettorato metropolitano di Milano, coerentemente con il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro¹, ha precisato che **non è possibile procedere al pagamento mensile del TFR in busta paga**. Pertanto, l'eventuale erogazione in busta paga comporterà la riqualificazione del "TFR mensile" in maggiore retribuzione con assoggettamento a prelievo contributivo.

L'Ispettorato, a supporto della predetta interpretazione, richiama le seguenti argomentazioni:

1. Definitivo superamento del lasso

temporale, 01.03.2015-30.06.2018, in cui il Legislatore, mediante la l. 190/2014, aveva espressamente previsto il pagamento della c.d. "QUIR".

2. Elusione della finalità propria del TFR consistente nell'assicurare un supporto economico (solo) al termine del rapporto di lavoro.

3. La normativa del TFR, art. 2120 c.c., che, dal sesto comma a seguire², disciplina il (diverso) istituto della **"anticipazione del TFR"**, quale **unica modalità** per ottenerne, **in costanza di rapporto, il parziale pagamento del TFR**³ individuando, a tal fine, le

¹ Nota prot. N° 2899 del 27 marzo 2025.

² I primi commi, infatti, individuano i criteri di calcolo.

³ Fino al 70% del maturato per coloro che abbiano almeno 8 anni di servizio.

specifiche causali legali (*id*: spese mediche e acquisto prima casa di abitazione del lavoratore o dei suoi figli) ovvero, con l'ultimo comma, affidando alla contrattazione collettiva o ad accordi individuali ulteriori condizioni, purché di miglior favore.

4. L'ordinanza della Suprema Corte n° 4670 del 22 febbraio 2021 che, nell'affermare l'incombenza dell'onere della prova in capo al datore di lavoro nei casi di erogazione di anticipazioni sul TFR nelle ipotesi di cui al richiamato ultimo comma dell'art. 2120 c.c., ribadisce che in difetto di tale prova l'erogazione monetaria non si sottrae all'obbligazione contributiva.
5. Indisponibilità della contribuzione previdenziale, per i (soli) datori di lavoro, tenuti al versamento della quota di TFR al Fondo di Tesoreria, ex art. 1, c. 756-757 della l. 296/2006⁴. In questo caso, il versamento al Fondo predetto assume la natura di contribuzione previdenziale, cui consegue anche l'applicazione del principio di automaticità delle prestazioni ex art. 2116 c.c.

Ciò posto, pertanto, **l'INL, nell'escludere l'automatico trasferimento in busta paga del rateo mensile di TFR e, similamente, dell'anticipazione sistematica mensile del (l'intero rateo mensile di) TFR in busta paga, ha disposto che il personale ispettivo, di fronte a tali situazioni, possa legittimamente adottare il provvedimento di disposizione di cui all'art. 14 del D. Lgs.**

124/2004, intimando — per l'effetto — al datore di accantonare le quote di TFR illegittimamente anticipate.

La nota dell'INL è condivisibile quanto alla finalità repressiva degli abusi riscontrati, in sede ispettiva, consistenti nel pagamento mensile del TFR solo per "dopare" la retribuzione mensile. Infatti, *l'incipit* dell'art. 2120 c.c. (*in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato ...omissis...*) fa certamente ritenere che il momento di erogazione del TFR maturato non può che coincidere con la cessazione del rapporto di lavoro. In questo senso, quindi, la "QUIR" rappresentava, *ratione temporis*, una (specifica) eccezione rispetto alla richiamata e vigente regola. Pertanto, **la disciplina codicistica impedisce l'erogazione mensile del TFR maturato.**

Qualche perplessità, invece, la citata nota parrebbe destare con riferimento al caso delle "anticipazioni", almeno se non correttamente contestualizzata.

Infatti, ad avviso di chi scrive, la nota non pone preclusioni all'istituto dell'anticipazione, purché — ovviamente — il datore di lavoro dimostri, coerentemente con la richiamata statuizione della Suprema Corte del 2021, che l'erogazione *de qua* sia avvenuta, al di fuori delle ipotesi legali, in (miglior) favore del prestatore. L'onere della prova (datoriale) è certamente assolto mediante l'esibizione della previsione collettiva ovvero individuale, precedente la erogazione, dalla quale emerga la "causale", avente finalità "migliorativa" di quanto, in astratto, previsto dalla norma codicistica.

4 Datori che al 1° gennaio 2007 (ovvero per le aziende che iniziano l'attività dopo il 31 dicembre 2006, media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività) avevano almeno 50 dipendenti (media annuale) in assenza di differente scelta del singolo dipendente di devoluzione alla previdenza complementare (Circ. Inps 70/2007).

In questo senso depone certamente il settimo capoverso della nota in commento laddove si afferma testualmente *“L'ultimo comma dello stesso articolo rimanda alla contrattazione collettiva o ai patti individuali l'introduzione di condizioni di miglior favore relative all'accoglimento delle richieste di anticipazione, in mancanza delle quali l'erogazione monetaria non può che qualificarsi quale maggior retribuzione assoggettata all'obbligazione contributiva”*.

È dunque la mancanza delle pattuizioni (collettive o individuali) a comportare una riqualificazione retributiva dell'erogazione.

La nota, quindi, riafferma e valorizza la necessità di un accordo, collettivo o individuale, per erogare, anche, in difformità alla previsione legislativa (spese mediche e/o acquisto prima casa di abitazione), una (o più) anticipazione del TFR maturato.

L'assenza di preclusioni, purché con lo scopo (palesato in termini oggettivi, *recte* causale) del *“miglior favore”*, sembrerebbe, conseguentemente, legittimare quegli accordi collettivi, seguiti dalle singole specifiche richieste dei lavoratori interessati, con i quali, in presenza di un ammortizzatore sociale (si ipotizzi una cassa integrazione guadagni per sospensione/riduzione), si preveda, a titolo di miglior favore, il pagamento di una anticipazione di una quota del TFR maturato⁵ mensilmente durante il periodo di cassa integrazione, quale forma di integrazione al reddito determinata dalla perdita di retribuzione del lavoratore, causata da un evento indipen-

dente dalla volontà delle parti contrattuali. La necessità di una causale per l'anticipazione, anche derogatoria della previsione legale, emerge, peraltro, dalla recente sentenza della **Corte nomofilattica n° 13525 del 20 maggio 2025**, laddove, richiamando la precedente statuizione n° 4133/07, si afferma il principio di diritto in base al quale *è da escludere che le condizioni di miglior favore che il patto individuale di lavoro può introdurre possano concretizzarsi in una anticipazione mensile del TFR non sostenuta da alcun specifica causale*.

In questo senso, quindi, la predetta (causale) pattuizione non sembra confliggere con quanto indicato dall'INL in ordine al fatto che l'anticipazione può riguardare le sole (non totali) quote di TFR già maturate. È indubbio che l'erogazione dell'anticipazione avverrebbe a mese ultimato, quindi con TFR già maturato.

Qualche perplessità desta, invece, l'indicazione fornita al personale ispettivo di adottare la disposizione di cui all'art. 14 del D. Lgs. 124/2004 consistente nell'ordine di accantonare le quote di TFR illegittimamente anticipate, non solo (e non tanto) perché, come rilevato da alcuni commentatori⁶, il datore dovrebbe recuperare quanto indebitamente erogato al lavoratore, con possibili ricadute sul versante giudiziario.

Invero, l'indicazione in questione, proprio per quanto affermato dallo stesso Ispettorato qualche rigo prima della nota in commento, renderebbe non applicabile l'art. 14 D. Lgs. 124/2004.

⁵ Attenzione *“anticipazione”* di una quota del TFR e non dell'intero TFR, quest'ultimo erogabile, per previsione normativa, solo a decorrere dal momento della cessazione del rapporto di lavoro.

⁶ E.M. D'Onofrio e A. Marusca, *Un accordo individuale può consentire di erogare il TFR mensilmente*, in *Il Sole 24 Ore* quotidiano del 06.05.2025.

Tale norma, infatti, prevede che il personale ispettivo in presenza di irregolarità in materia di lavoro o di legislazione sociale non assoggettate a sanzioni penali o amministrative, possa adottare un provvedimento di disposizione.

Tuttavia, l'eventuale erogazione dell'anticipazione in difetto delle precisazioni richiamate comporterebbe l'assoggettamento all'obbligazione contributiva; pertanto, il LUL dovrebbe considerarsi infedelmamente compilato, con applicazione della

sanzione amministrativa correlata. Quindi, in presenza di sanzione amministrativa non dovrebbe potersi dar luogo alla disposizione ex art. 14 D. Lgs. 124/2004.

Ciò posto, si ritiene che la vera sostanza della nota in esame consista nel fatto che l'INL, con la stessa, abbia inteso evitare gli abusi della monetizzazione mensile del (complessivo) TFR maturato mensilmente, spesso finalizzati ad annacquare una retribuzione non in linea con i parametri costituzionali.

Il nuovo accordo Stato – Regioni per la disciplina della formazione

Quella che segue è una breve sintesi sulle modalità e sui contenuti che dovrà ora avere la formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Il 24 maggio u.s. è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale, con entrata in vigore il giorno stesso, il nuovo **accordo Stato – Regioni**, sottoscritto il 17 aprile, che ha provveduto ad una riorganizzazione e a una razionalizzazione della materia “formazione” in ambito **sicurezza sui luoghi di lavoro** con una disciplina organica che va ad incidere sui soggetti formatori, sui contenuti della formazione generica e specifica, sulle modalità e le tempistiche con le quali tale fondamentale istituto deve essere posto in essere dai datori di lavoro e dagli altri soggetti destinatari, non tralasciando anche il controllo finale sull'effettività della formazione stessa. In *primis* il (corposo) testo va ad individuare i soggetti formatori distinguendoli in:

- **soggetti istituzionali** fra i quali rientrano alcune Amministrazioni pubbliche come, ad esempio, MLPS, INAIL, INL;
- **soggetti accreditati** con le modalità stabilite dalle singole Regioni e/o Province autonome (in linea di massima Soggetti che abbiano una esperienza in materia di formazione almeno triennale);

- **altri soggetti** nei quali rientrano, sempre a titolo esemplificativo, i Fondi interprofessionali, gli Organismi paritetici, le Associazioni sindacali datoriali o dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Allo stesso tempo anche i **docenti** dovranno essere in possesso di specifici requisiti al fine di poter essere dedicati alla formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per ogni percorso il **soggetto formatore** dovrà:

- predisporre il progetto formativo;
- ammettere massimo 30 discenti (limite che non si applica per la modalità *e-learning*);
- mantenere un rapporto minimo di 1 docente ogni 6 discenti per le attività pratiche;
- istituire e aggiornare il registro dei partecipanti;
- verificare che il discente abbia seguito almeno il 90% delle ore di formazione previste;
- predisporre il verbale inerente alla verifica finale;

- predisporre l'attestato di formazione.

I corsi potranno essere erogati in **presenza fisica, video conferenza sincrona, e-learning, modalità mista** sempre nel rispetto di specifici parametri ben delineati dall'accordo in commento. Al termine dei corsi sarà necessario predisporre gli appositi verbali che dovranno prestare particolare attenzione nel dettagliare le **"verifiche finali"** poste in essere e propedeutiche al rilascio dell'attestato. Tutta la documentazione relativa al corso, ed a tutte le sue fasi, dovrà essere custodita e archiviata nel **"fascicolo del corso"** da conservare per almeno 10 anni.

L'accordo Stato – Regioni va a dettagliare in modo analitico e puntuale la durata e i contenuti dei corsi in riferimento alle singole "figure" alle quali è dedicato (**Lavoratori, Preposti, Dirigenti, Datore di lavoro, RSPP, Coordinatore per la progettazione e l'esecuzione dei lavori**). Particolare attenzione viene dedicata (anche) alla formazione specifica per chi opera in ambienti sospetti di inquinamento e confinati, a coloro che sono addetti alla conduzione di gru per autocarro ovvero a torre, carrelli elevatori semoventi, gru mobili, gru mobili su ruote con falcone telescopico o brandeggiabile, trattori agricoli o forestali, escavatori, addetti alla conduzione di pompe per calcestruzzo, carriponte. Allo stesso tempo viene approfondita la struttura minima dei **corsi di aggiornamento periodico**.

L'analisi dei fabbisogni formativi costituisce la fase iniziale della elaborazione dell'azione formativa ed è finalizzata a fornire dati e informazioni necessarie alla progettazione formativa utile alla maturazione delle competenze richieste in base ai ruoli/responsabilità.

Particolarmente centrale è l'attenzione che l'accordo indirizza alla **modalità di erogazione dei corsi** di formazione (vedi parte III punto 3.5). Oltre al corso **"in presenza"**, che può essere utilizzato per tutte le tipologie di corsi indicati nell'accordo (e che potrà essere svolta anche direttamente nell'ambiente di lavoro del discente), possono essere utilizzate anche altre modalità quali **video conferenza sincrona ed e-learning** ma non per tutte le tipologie di corsi. Per ogni tipologia viene analiticamente indicata la relativa modalità di espletamento e le necessarie dotazioni informatiche minime. Ad esempio, per la video conferenza sincrona ogni discente deve essere collegato all'evento formativo tramite pc o tablet (non viene previsto l'uso del telefono cellulare) a suo **uso esclusivo per tutta la durata del corso**.

È prevista infine la **"verifica dell'apprendimento"** con la finalità di misurare il cambiamento indotto nei partecipanti dall'intervento formativo in termini di acquisizione di nuove conoscenze, abilità, competenze o di rafforzamento e riqualificazione di quelle possedute (anche qui, al punto 6.3, vengono espressamente indicate le modalità di verifica finale quali **colloqui, test, simulazioni e prove pratiche**).

Interessante il punto 7 che impone al datore di lavoro di verificare l'efficacia della formazione impartita al lavoratore anche durante lo svolgimento della prestazione lavorativa. Tale valutazione dovrà essere svolta a posteriori **a una certa distanza di tempo dal termine del corso** e dovrà constatare l'applicazione al lavoro di:

- conoscenze, abilità e competenze acquisite dai discenti mediante l'intervento formativo;
- comportamenti e pratiche abituali

inerenti all'organizzazione quali la corretta applicazione di procedure, schede lavorative, protocolli e similari.

Con il nuovo accordo Stato – Regioni ci troviamo, pertanto, di fronte ad un lavoro di **riordino** e **razionalizzazione** di atti e disposizioni emanati nel corso degli anni in uno ad un più puntuale e stringente ob-

bligo formativo e delle relative modalità di attestazione e di controllo della formazione ricevute con la previsione (anche) di più precise metodologie e requisiti necessari al corretto espletamento del corso di formazione con un rafforzamento del costante e continuo aggiornamento anche durante lo svolgimento della propria mansione e del proprio ruolo.

Certificazioni mediche – Quando sono idonee a validare l'assenza del lavoratore?

Come districarsi tra certificati medici rilasciati in modalità cartacea o da soggetti diversi dal medico curante convenzionato con il SSN ed altre casistiche.

 **Carla Napoletano**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Sovente capita, a noi operatori del settore, di avere difficoltà a valutare, in alcuni casi, se la certificazione medica rilasciata al lavoratore sia o meno idonea a validarne l'assenza. Questo articolo si prefigge lo scopo di analizzare varie situazioni che possono verificarsi e capire qual è il modo corretto di gestire il caso specifico.

Iniziamo con il ricordare che, a partire dal 2010, vige l'obbligo per i medici di inviare telematicamente all'INPS i certificati di malattia, rilasciando al lavoratore, al momento della visita, copia cartacea dell'attestato o comunicando allo stesso il numero di protocollo univoco (PUC). Il lavoratore, dal canto suo, nel rispetto dell'obbligo di diligenza, deve informare tempestivamente il datore di lavoro circa la propria assenza. Può capitare però che il datore di lavoro si veda produrre una **certificazione medica cartacea**; essa può ri-

tenersi idonea a giustificare l'assenza del lavoratore in specifici casi, indicati dall'INPS all'interno del messaggio n. 9197/2011, ferma restando la possibilità, da parte dell'ente, di segnalare alle Autorità competenti la circostanza, al fine di consentire l'eventuale esercizio dell'azione disciplinare nei confronti del medico certificatore. I casi che rendono possibile l'emissione di un certificato cartaceo, senza per questo penalizzare il lavoratore nell'esercizio dei suoi diritti, sono quelli in cui **il medico sia impossibilitato, per motivi tecnici¹, ad utilizzare il sistema di trasmissione on-line della certificazione, o quelli in cui alla redazione della certificazione medica abbia provveduto un medico privato non ancora abilitato all'invio telematico**. Altre ipotesi possono riguardare i casi in cui **gli eventi di malattia richiedono ricovero ospedaliero o vengono certificati da strutture di**

1 ES.: mal funzionamento del sito internet o guasto della rete telefonica.

pronto soccorso; in tali casi il certificato sarà considerato idoneo, limitatamente alle giornate di ricovero o alla giornata della prestazione di pronto soccorso, sempreché sia **redatto su carta intestata e riporti le generalità dell'interessato, la data di rilascio, la firma del medico e la diagnosi**. In tutte queste ipotesi di redazione cartacea della certificazione, il lavoratore, entro i due giorni successivi a quello del rilascio², dovrà consegnare a mano o trasmettere, al datore di lavoro, copia del certificato medico; lo stesso obbligo lo avrà, nei casi previsti, nei confronti dell'INPS, facendo pervenire allo stesso la certificazione originale, e avendo cura di indicare i dati dell'azienda presso la quale è occupato, la sua abituale residenza e l'eventuale diverso indirizzo di reperibilità nelle fasce orarie durante le quali i lavoratori possono essere sottoposti a visita di controllo³. **Ma se dovessimo trovarci di fronte ad un certificato medico rilasciato da una struttura ospedaliera che indichi una prognosi successiva ai giorni di ricovero o di prestazione di pronto soccorso, possiamo validare l'assenza del lavoratore per tali giorni?**

L'INPS precisa che ciò è possibile **solo quando dalla certificazione emerga con chiarezza ed in maniera esplicita l'incapacità al lavoro**⁴; non è detto, infatti, che un evento traumatico che necessiti di un certo numero di gior-

ni per la guarigione, necessariamente determini un'incapacità al lavoro⁵. Pertanto, laddove non esplicitamente specificato, la certificazione andrà comunque acquisita; ma l'INPS valuterà caso per caso, per il tramite del Centro Medico-legale, se lo stato di salute del lavoratore comprometta realmente la capacità lavorativa, e determinerà pertanto l'indennizzabilità o meno dell'evento. In tale ultimo caso il datore di lavoro dovrà procedere al recupero delle somme anticipate per conto dell'Istituto.

È bene precisare che **laddove la prestazione sanitaria sia stata resa in regime di *day hospital*, la giornata in cui si effettua la prestazione è equiparata a tutti gli effetti a giornata di ricovero**, per cui, a prescindere dalla durata della presenza giornaliera nel luogo di cura, **l'incapacità al lavoro è riconoscibile anche se limitatamente al solo giorno riportato nella certificazione**⁶.

Altra situazione nella quale ci si può imbattere è il caso in cui il lavoratore decida di rientrare al lavoro prima del termine della prognosi assegnatagli. In tal caso il datore di lavoro potrà consentirgli la ripresa dell'attività lavorativa sempreché il lavoratore provveda a far rettificare, dal medesimo medico che ha redatto il certificato, la data di prognosi; ciò dovrà avvenire necessariamente entro i termini di scadenza della prognosi originariamente indica-

2 Occorre escludere il giorno del rilascio, e nel caso in cui il giorno di scadenza cade in giorno festivo o nella giornata del sabato, la scadenza è prorogata al primo giorno seguente non festivo.

3 10:00 – 12:00 e 17:00 – 19:00.

4 Circ. INPS n° 136/2003 e Mess. INPS n° 968/2003.

5 Si pensi ad una semplice escoriazione.

6 Circ. INPS n° 136/2003.

ta, ed in ogni caso prima della ripresa al lavoro⁷.

Ovviamente nell'ipotesi in cui il certificato originario sia stato redatto in modalità cartacea, il lavoratore dovrà provvedere a farsi rilasciare apposito certificato di fine prognosi inviandolo tempestivamente al datore di lavoro ed all'INPS. Diversamente, **in presenza di una prognosi ancora in corso, il datore di lavoro** nel rispetto della normativa sulla salute e sicurezza dei posti di lavoro, **non potrà in alcun modo consentire la ripresa lavorativa**.

Infine, è da sottolineare la particolare attenzione che l'INPS sta prestando, da un po' di tempo a questa parte, alle date di rilascio dei certificati medici; infatti, stanno pervenendo a numerosi datori di lavoro, nell'ipotesi in cui l'evento morboso non sia adeguatamente coperto da idonea e tempestiva giustificazione, richieste di restituzione dell'indennità di malattia indebitamente anticipata, con conseguente invito a rettificare i modd. UNIMENS. Considerando le noie che dall'operazione di rettifica possono derivare, è consigliabile verificare con accuratezza la correttezza delle certificazioni mediche, prima di procedere con l'anticipo dell'in-

dennità per conto dell'INPS. A tal fine è opportuno ricordare che **la certificazione sanitaria deve essere rilasciata il giorno di inizio dell'evento morboso o, al più tardi, il giorno dopo nella sola ipotesi di visita domiciliare**; in caso di prosecuzione dell'evento di malattia, **il certificato deve essere richiesto entro il primo giorno successivo a quello di scadenza della prognosi precedente, o al massimo il giorno dopo nella sola ipotesi di visita domiciliare**. Le giornate anteriori alla data di rilascio sono da considerarsi "non documentate" e pertanto non idonee a validare l'assenza per malattia e conseguentemente non possono essere considerate indennizzabili da parte dell'INPS⁸.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore non possa fruire della prestazione del medico di famiglia, perché, ad esempio, il giorno di inizio dell'evento morboso coincide con una giornata festiva, prefestiva o con il sabato⁹, al fine di assicurarsi l'indennità di malattia dalla prima giornata di assenza o continuazione, **lo stesso dovrà necessariamente rivolgersi al servizio di continuità assistenziale (guardia medica), e farsi rilasciare il certificato medico a copertura di tali giornate**.

⁷ Circ. INPS n° 79/2017.

⁸ Circ. INPS n° 147/1996.

⁹ Nell'ipotesi in cui il lavoratore svolga attività lavorativa anche in tali giornate.

La relatività del principio di irriducibilità della retribuzione

Con ordinanza n. 8150 del 27 marzo 2025, la Corte di Cassazione si è pronunciata sugli aspetti retributivi connessi alla fattispecie del **trasferimento d'azienda** con particolare riferimento all'ipotesi in cui venga meno un accordo collettivo integrativo che garantiva un **"superminimo non assorbibile"** ai lavoratori ceduti, rimarcando che il principio di irriducibilità della retribuzione (ex art. 2103 c.c.) non implica la conservazione nel patrimonio individuale del lavoratore delle voci retributive collettivamente determinate.

 **Pierluigi Lanzarotti**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

In tema di **trasferimento di azienda**, la sorte dei **rapporti di lavoro** è uno degli aspetti più rilevanti e delicati. In caso di **cessione o affitto di azienda**, il **Codice Civile** prevede una specifica disciplina in tema di **trasferimento dei lavoratori** subordinati dell'azienda cedente (o affittante), a salvaguardia dei lavoratori stessi.

L'articolo 2112 c.c., rubricato **"Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda"**, prevede una serie di tutele volte ad assicurare che le vicende circolatorie dell'azienda non incidano negativamente sulle posizioni dei lavoratori coinvolti e che il trasferimento possa comportare un peggioramento del trattamento economico e normativo. Aggiungasi che a rispondere all'esigenza di garantire la stabilità economica del dipendente,

sempre nell'ottica di prevenire abusi da parte del datore di lavoro, interviene anche il principio dell'irriducibilità della retribuzione sancito dall'art. 2103 cod. civ., in forza del quale, **la retribuzione concordata contrattualmente non può essere rideterminata in peius, nemmeno sulla base di un accordo tra le parti**. Infatti, la modifica in senso peggiorativo della retribuzione complessiva può avvenire solo a fronte di specifiche ragioni legittimanti e, in ogni caso, previo accordo individuale sottoscritto in sede protetta ex art. 2113, 6° c., cod. civ.

Diversa è l'ipotesi in cui, però, la retribuzione pattuita, anche in sede di contratto individuale, venga ridotta, ipotesi che va, tuttavia, coordinata con il legittimo esercizio, da parte del datore di lavoro, dello *"ius variandi"*. In tale

circostanza, la garanzia della irriducibilità della retribuzione si estende alla sola retribuzione compensativa delle qualità professionali connaturate alle mansioni svolte, ma non a quelle componenti della retribuzione che siano erogate per compensare, come detto, particolari modalità della prestazione lavorativa o che vengano influenzate dal legittimo mutare delle condizioni contrattuali collettive.

Muovendo da tale, doveroso, assunto si evidenzia l'importanza, per noi professionisti operatori del settore, di dover attenzionare gli **orientamenti giurisprudenziali formatisi in materia**, al fine di analizzare quali componenti (incentivanti/premiali o comunque aggiuntive rispetto all'"ordinaria" retribuzione) possano essere effettivamente soppressi e/o modificati in senso peggiorativo per (sola) volontà datoriale, anche al fine di perseguire la necessaria flessibilità nell'organizzazione, economica e materiale, dell'impresa.

La recente ordinanza in commento (n. 8150/2025) affronta proprio, in tema, la soppressione di uno di questi **"componenti"**.

La vicenda riguarda alcune lavoratrici che, a seguito del trasferimento del ramo d'azienda, in cui erano occupate, hanno subito la soppressione di un emolumento chiamato **"superminimo non assorbibile"**, presente da oltre vent'anni nelle loro buste paga ed erogato per colmare le differenze retributive derivanti dalla modifica del CCNL da parte del cessionario. Tale voce re-

tributiva derivava da un accordo collettivo aziendale del 1997, poi ribadito nel 2004. Tuttavia, nel 2018, l'azienda ha esercitato il diritto di disdetta formale dagli accordi integrativi, con effetto definitivo a partire dal maggio 2020.

Nel caso sottoposto all'attenzione del Collegio, la legittima disdetta, da parte datoriale, dell'accordo di salvaguardia¹, istitutivo del superminimo *de quo*, e recepito attraverso un contratto collettivo aziendale integrativo, anch'esso disdettato, evidenzia che il principio di irriducibilità della retribuzione ex art. 2103 c.c. **non garantisce sempre la cristallizzazione nel patrimonio individuale del lavoratore delle voci retributive collettivamente determinate**. Tali elementi economici, infatti, non essendo espressione di un diritto individuale intangibile ma frutto di un accordo collettivo, possono essere **legittimamente modificati** anche in senso peggiorativo da successivi accordi collettivi ed eventualmente **legittimamente soppressi**, per effetto, anche, delle conseguenze derivanti da una disdetta datoriale.

Si aggiunga che, nella fattispecie relativa al trasferimento d'azienda, il divieto di **reformatio in peius** delle condizioni retributive dei lavoratori ceduti **opera esclusivamente al momento della cessione e per il solo fatto del trasferimento**, ma non impedisce che successivamente la retribuzione dei lavoratori trasferiti possa essere influenzata dalle legittime dinamiche, soggettive ed oggettive, della contrattazione collettiva. Le normative comunitarie², in

1 Del 28 aprile 1997.

2 L'art. 3 n. 3 della direttiva 2001/23/CE, come interpretato dalla Corte di Giustizia UE./ art. 3, n.2 della direttiva

materia, mirano ad assicurare il mantenimento delle condizioni di lavoro, i c.d. *diritti quesiti* (ad esempio, per la durata del contratto, per il periodo di anzianità, per le ferie accumulate), conformemente alla volontà delle parti contraenti del contratto collettivo, **ma non impongono al cessionario di garantirle oltre la data di scadenza dello stesso**. Ne consegue che è le-

gittima la disdetta, da parte del datore di lavoro cessionario, degli accordi integrativi aziendali che prevedevano il riconoscimento di un superminimo non assorbibile a favore dei lavoratori ceduti, anche se tale disdetta interviene a distanza di molti anni dal trasferimento, purché sia formalmente comunicata alle organizzazioni sindacali quali controparti collettive.

Intermittenti, *lux non fuit*

Le novità normative ed operative ad opera della L. 56/2025 e del Messaggio Inps 1322 del 18-04-2025, si rendono fautrici di una riflessione sul lavoro intermittente, dapprima introdotto dal D. Lgs. n. 276/2003.



Monica Schiano

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

L'istituto delle incertezze — a partire dal nome, intermittente, a chiamata, *job on call* — per oltre due decenni, è stato oggetto di abrogazioni¹, reintroduzioni², restrizioni³, revisioni⁴, specifiche⁵, chiarimenti⁶, istruzioni operative⁷ e finanche abbandonato dal suo più longevo compagno di viaggio, il regio decreto 2657/1923. Ma procediamo con ordine.

Nato dal disegno di flessibilità della riforma Biagi, **il contratto di lavoro intermittente** è quel contratto, anche a tempo determinato, attraverso il quale un datore di lavoro può utilizzare la prestazione di un lavoratore con più di cinquantacinque⁸ o meno di ventiquattro anni di età (ed entro il venticinquesimo) in modo discontinuo.

Ferma l'ammissibilità per prestazioni non eccedenti quattrocento giornate di effettivo lavoro in tre anni solari, ad eccezione dei settori turismo, pubblici esercizi e spettacolo, pena trasformazione a tempo pieno e indeterminato, il lavoratore garantisce contrattualmente, o meno, la propria disponibilità percependo la relativa indennità quale sinallagma.

Il legislatore del 2003 ammetteva il ricorso al lavoro intermittente, oltre alle predette, seppur più ampie, casistiche di **natura soggettiva**, anche nei casi che avrebbero dovuto prevedere le associazioni dotate di rappresentatività nei contratti collettivi. In mancanza di previsioni, il Ministro del lavoro avrebbe transitoriamente individuato con

1 Art.1 c.45 L. 247/2007 c.d. legge sul *welfare*.

2 Art. 39 c.11 D.L. 112/2008.

3 Art. 1 c. 21-22 L. 92/2012.

4 Artt. 13-18 D.Lgs. 81/2015, art. 5 c.2 D.Lgs. 104/2022.

5 Art. 7 c. 3 D.L. 76/2013.

6 A mero titolo esemplificativo circ. del Ministero del lavoro n. 4/2005, nota n. 2041/2005, n. 11383/2009, circ. n. 20/2012, n.27/2013, n. 35/2013, n. 6/2014, interpello n. 10/2016, circ. 12-02-2020, circ. INL 1/2021.

7 D.M. 27 marzo 2013, D.D. 25 Giugno 2013.

8 Limite innalzato da quarantacinque a cinquantacinque dall'art. 1 c.21 L. 92/2012.

apposito decreto i casi di specie. Con D.M. del 23/10/2004⁹, in via provvisoriamente sostitutiva, si fece rinvio alla tabella allegata al regio decreto 2657/1923. Com'era ovvio, con il senno di poi, decreto *ad hoc* non fu mai.

Nel 2012, la riforma Fornero limitò il fattore soggettivo dell'istituto, rendendolo quello che oggi conosciamo ed introdusse l'obbligo di comunicazione prima dell'inizio di ogni prestazione lavorativa ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni attraverso sms o posta elettronica (e successive modalità di trasmissione previste per la generalità dei datori di lavoro attraverso il modello UNI-Intermittente). Ulteriore restrizione si ebbe nel 2013 con il contingentamento delle giornate lavorabili nel triennio, fino ad arrivare al riordino dei contratti con il Jobs Act e all'attuale versione della norma. Nell'ambito di quest'ultima riforma viene eliminato l'intero contenuto dell'art. 40, D.Lgs. n. 276/2003, non abrogato dalla L. 92/2012, che promuoveva l'individuazione di **casistiche oggettive** di applicazione dell'istituto a cura delle parti sociali. Al primo comma dell'art. 13, D.Lgs. 81/2015 viene previsto, nuovamente, che in mancanza di previsione di fonte collettiva, i casi di utilizzo del lavoro intermittente vadano individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. E veniamo ai

giorni nostri. Festeggiamo i primi dieci anni di Jobs Act ed ancora, in mancanza di un decreto bramato quanto acqua nel deserto, tentiamo di equiparare le nostre moderne fattispecie di impiego ad occupazioni che richiedevano discontinuità oltre un secolo fa. Di certo, nel corso degli anni, circolari e interPELLI hanno "aiutato" a circoscrivere le sfere di applicazione: può essere utilizzato il lavoro intermittente per attività di *live streaming*, *webcasting* ovvero servizi prestati su internet¹⁰, per lavori di manutenzione stradale straordinaria¹¹, per personale addetto al carico e allo scarico¹², per necrofori e portantini impiegati dalle aziende di servizio funebre¹³, così come non può essere legittimamente utilizzato per personale con qualifica di autista, per attività di installazione, allestimento e addobbi palchi, stand presso fiere, congressi, manifestazioni e/o spettacoli con utilizzo di apposite apparecchiature fornite dal datore di lavoro¹⁴. Quale allora il richiamato ruolo della contrattazione collettiva? Al momento contratti collettivi che contemplano il ricorso al lavoro intermittente sono più unici che rari, data la natura precaria dell'attività nonché, da ultimo, il "veto" della sentenza di Cassazione n. 29423/2019, che ben ne delinea il ruolo alla sola individuazione di esigenze che giustificano il ricorso all'istituto e nessun altro po-

9 Art. 1. c. 1. È ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

10 Min. lavoro interpello n. 28/2012.

11 Min. lavoro interpello n. 1/ 2017.

12 INL circ. 8 febbraio 2021, n. 1.

13 Min. lavoro interpello n. 9/2014.

14 Min. lavoro interpello n. 7/2014.

tere, tantomeno quello di interdirlo. In una visione tremendamente ottimistica, due novità potrebbero far ben sperare in una necessaria revisione della materia e per esteso all'emanazione dell'auspicato decreto. Sotto il profilo strettamente previdenziale, richiamando anche il messaggio Inps n. 2382 del 26 giugno 2024, con cui l'Istituto introduceva il nuovo codice tipo lavoratore "IA" avente il significato di "Lavoratore intermittente addetto ai pubblici esercizi per i quali è dovuto il contributo aggiuntivo di Malattia dello 0,77%", in conformità, tra l'altro alla circolare Inps 41/2006, si son resi necessari accorgimenti per il trattamento contributivo degli intermittenti. Da ultimo, con messaggio n. 1322 dello scorso 18 Aprile, al fine di garantire il corretto computo della forza aziendale dei lavoratori intermittenti in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, viene definito l'obbligo per i datori di lavoro di trasmissione del flusso Uniemens anche per i lavoratori senza indennità di disponibilità ed anche in assenza di chiamata.

Più significativa, per il tema in trattazione, è l'**abrogazione**, con l'art. 1 c. 1 della L. 56/2025¹⁵, in vigore dallo scorso 09 Maggio, dei regi decreti del pe-

riodo 1861-1946, tra cui il citato **regio decreto 2657/1923**. Lo stesso art. 1 al c. 3, fa salvi gli effetti provvedimenti delle disposizioni prive di effettivo contenuto normativo degli atti abrogati. Bisogna quindi considerare che la tabella allegata al R.D. 2657/1923 viene citata dal D.M. del 23/10/2004 (tutt'ora provvisoriamente sostitutivo dei casi di utilizzo del lavoro intermittente) quale indicazione delle tipologie di attività ivi indicate, facendo dunque riferimento **non al regio decreto nella sua interezza ma alla sola elencazione della tabella allegata**. Egual parametro è da attenzionare nella copiosità di circolari emanate negli anni dal Ministero del Lavoro, nonché dall'INL. Si può infatti leggere nella circolare INL n. 1/2021, in ambito di verifica di legittimità di ricorso all'istituto in esame, "occorrerà quindi verificare se il ricorso al lavoro intermittente sia invece ammissibile in virtù della applicazione delle ipotesi c.d. oggettive individuate nella tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923 ovvero delle ipotesi c.d. soggettive, ossia con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni". Resta lecita, nel caos indotto da vuoti normativi, la certezza del dubbio.

15 GU n.95 del 24-04-2025 - Suppl. Ordinario n. 14.

Riduzione contributiva per i nuovi iscritti alle Gestioni Speciali Autonome INPS: la circolare n. 83 del 24 aprile 2025

L'ente di previdenza ha condiviso ulteriori precisazioni e note operative relative allo sgravio contributivo del 50% rivolto ai soggetti che si iscrivono per la prima volta alle gestioni artigiani e commercianti previsto dalla legge di Bilancio 2025.

 **Ettore Franzoni**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Attraverso la pubblicazione della circolare n. 83, avvenuta in data 24 aprile 2025, l'INPS ritorna sulla riduzione contributiva prevista per i nuovi iscritti alle **gestioni artigiani e commercianti**, prevista dall'art. 1, co. 186, della legge di Bilancio 2025 e trattata, in prima battuta, nella precedente circolare INPS n. 33 del 7 febbraio 2025.

Questa misura agevolativa, come già evidenziato in precedenza¹, mira a incentivare l'iscrizione alle sopra menzionate gestioni speciali autonome INPS attraverso la previsione di una significativa **riduzione del carico contributivo** per i nuovi iscritti nell'anno

corrente. Sul punto, giova rimarcare che rientrano nella platea dei potenziali beneficiari i soggetti che **avviano un'attività nel corso del 2025** e che, nel medesimo anno, si iscrivono **per la prima volta** ad una delle gestioni speciali autonome (artigiani o commercianti), a prescindere che si tratti:

- **di titolari di ditte individuali e familiari** che percepiscono redditi d'impresa, anche in regime forfettario;
- **di soci di società, sia di persone che di capitali**, che abbiano titolo all'iscrizione nelle gestioni speciali².

Per garantire una maggiore portata della misura, la norma che ha introdot-

1 Si rimanda all'articolo "La nuova riduzione contributiva per l'iscrizione alle gestioni artigiani e commercianti INPS" presente nel numero di febbraio 2025 della rivista CDLNA.

2 La circolare INPS n. 83 del 24 aprile 2025 specifica in questo caso che "la riduzione contributiva viene riconosciuta anche nel caso di mancata coincidenza tra la data di avvio dell'attività economica e la data in cui il soggetto ha i requisiti di iscrizione alla gestione previdenziale autonoma, purché entrambe le date ricadano nell'arco temporale tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025".

to la stessa prevede l'estensione del beneficio **ai coadiuvanti e coadiutori familiari dei soggetti sopra indicati**.

Riguardo a durata e misura dell'esonero in trattazione, la circolare n. 83 dell'INPS chiarisce una serie di dubbi sorti a seguito della pubblicazione dei primi provvedimenti ufficiali; ad esempio, viene esplicitamente specificato che la riduzione contributiva, **pari al 50% dell'importo normalmente dovuto**, ha ad oggetto sia i contributi dovuti entro il limite fissato nella misura del minimale annuo di retribuzione (c.d. **"contributi fissi"**), sia i contributi dovuti sui redditi eccedenti tale limite, previsti dal citato art. 1, co. 1, l. n. 233/1990 (c.d. **"contributi a percentuale"**). Sempre in ambito di applicazione dell'agevolazione, viene altresì sottolineato che questa **incide esclusivamente sulla quota IVS** (invalidità, vecchiaia e superstiti), lasciando invariate altre componenti contributive, come il contributo di maternità e l'aliquota aggiuntiva dovuta per il finanziamento dell'indennità spettante, in caso di cessazione dell'attività commerciale, a coloro che non hanno raggiunto i requisiti per la pensione di vecchiaia. A proposito di questa, giova evidenziare che l'accredito della contribuzione versata segue le disposizioni dell'**art. 2, co. 29, l. n. 335/1995**, secondo cui il pagamento calcolato sul minimale di reddito garantisce l'accredito completo dei contributi mensili per ciascun anno solare, mentre un versamento d'importo inferiore implica un riproporzionamento dei mesi accreditati. In materia di **durata dell'esonero**, la

circolare n. 83 ribadisce che la stessa è fissata a **trentasei mesi** a partire dalla data effettiva di iscrizione alla gestione previdenziale autonoma; viene specificato, sul punto, che nell'ipotesi di non coincidenza tra la data di avvio dell'attività economica e quella di iscrizione alla gestione previdenziale, **la decorrenza dei trentasei mesi parte dalla data in cui quest'ultima è avvenuta**, purché entrambi gli eventi (avvio dell'attività e iscrizione alla gestione speciale) siano avvenuti nel periodo 1 gennaio 2025-31 dicembre 2025.

Ai fini della corretta fruizione dello sgravio contributivo in esame, si deve tenere conto della sua **incompatibilità** con qualsiasi altra agevolazione vigente che preveda riduzioni delle aliquote contributive, ad esempio quelle previste per i soggetti in regime forfettario o per gli over 65 già pensionati presso le gestioni INPS. La circolare n. 83, sul punto, precisa che è consentito ai nuovi iscritti nell'anno 2025, che hanno già optato per un altro regime **agevolativo prima della pubblicazione della stessa** (dunque prima del 24 aprile 2025), di passare alla nuova riduzione senza perdere diritti futuri e, al termine del periodo di fruizione delle preesistenti riduzioni contributive, sarà possibile *"chiedere l'applicazione del regime forfettario previdenziale di cui all'articolo 1, commi da 77 a 84, della legge n. 190/2014"*³.

Un chiarimento molto interessante fornito dall'INPS riguarda le istruzioni operative per poter beneficiare dello sgravio in esame: sebbene il modulo da compilare per presentare la do-

3 Cit. Circ. INPS n. 83 del 24/04/2025.

manda **non sia ancora disponibile** sul portale "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)"⁴, i contribuenti in possesso dei requisiti, per beneficiare della riduzione contributiva e che intendono presentare la relativa istanza, **possono già effettuare il versamento della contribuzione nella misura ridotta**; inoltre, nel caso in cui gli stessi abbiano già versato la contribuzione in misura piena, gli eventuali importi eccedenti saranno, alternativamente, **utilizzati a**

compensazione sulle rate successive o direttamente rimborsati.

La circolare n. 83 chiude ricordando che la riduzione si qualifica come **aiuto de minimis secondo il regolamento UE n. 2023/2831**, con un massimale pari ad € 300.000,00 su tre anni consecutivi, specificando che l'INPS provvederà alla registrazione nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato per garantire la trasparenza e il rispetto dei limiti imposti dalla normativa europea.

4 L'INPS precisa che il rilascio del modulo sarà oggetto di un apposito messaggio, di futura pubblicazione.

Circolare Inail n. 26 del 7 aprile 2025 – Attività Ispettiva

L'articolo esamina le indicazioni fornite dall'INAIL in tema di Prescrizione dei crediti per premi e accessori e istruzioni operative sull'attività di vigilanza negli accertamenti degli Organi ispettivi.



Ivo Amodio

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Con la circolare n. 26 del 7 aprile 2025, l'INAIL ha fornito dettagliate indicazioni operative riguardanti l'attività ispettiva correlata alla disciplina sulla prescrizione dei crediti per premi e accessori.

Le indicazioni fornite, fondate sulle norme vigenti e sui consolidati orientamenti giurisprudenziali, in attuazione Protocollo d'intesa INAIL – Ispettorato Nazionale del Lavoro del 2023, definiscono le modalità operative degli organi ispettivi, con particolare riferimento ai termini di prescrizione, rafforzandone l'efficacia in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso l'uniformità di comportamento durante gli accertamenti.

La disciplina sulla prescrizione dei crediti INAIL è regolata dall'**art. 112 c. 2 DPR 1124/1965**, che stabilisce un termine annuale per l'azione di riscossione dei premi assicurativi, e **dall'art. 3, comma 9, lettera b) della legge**

335/1995, che prevede un termine di **prescrizione quinquennale** per la contribuzione previdenziale e assistenziale obbligatoria.

La circolare, richiamando la sentenza della Corte di Cassazione a Sezioni Unite del 3 febbraio 1996, n. 916, stabilisce che il termine di prescrizione applicabile ai crediti INAIL è fissato in cinque anni. Questo termine si applica sia all'azione di accertamento e liquidazione dei crediti sia a quella di recupero dei crediti già accertati e liquidati¹.

Ai sensi dell'art. 2935 c.c., la decorrenza della prescrizione inizia dal giorno in cui può essere fatto valere il diritto. La circolare, in conformità a quanto stabilito dalla sentenza della Cassazione sez. lavoro n. 15858 del 23.10.2003, ribadisce che gli ostacoli di fatto o soggettivi non influiscono sui termini prescrizionali, mentre solo cause giuridiche possono sospendere il decor-

¹ Circ. INAIL 10.05.1996 n. 32.

so, come previsto dagli artt. 2941 e 2942 c.c.

Conseguentemente, sono irrilevanti e quindi non incidono sui termini prescrizione, le difficoltà o gli ostacoli di fatto all'esercizio del diritto di credito da parte dell'INAIL, né tanto meno la **particolare complessità degli accertamenti ispettivi**. Pertanto, il decorso della prescrizione non subisce interruzioni durante l'accertamento ispettivo. Per quanto riguarda l'**interruzione della prescrizione**, non tutti i verbali ispettivi sono idonei a interrompere la prescrizione. La circolare, richiamando il quarto comma dell'art. 2943 c.c., chiarisce che è valido qualsiasi atto stragiudiziale che valga a costituire in mora il debitore. È quindi da ritenersi valido ai fini dell'interruzione dei termini, il **Verbale di accertamento e notificazione**, in quanto rappresenta un **atto di messa in mora per l'importo accertato**. A tal proposito, secondo la giurisprudenza², oltre a non essere necessaria una formula solenne, non è necessaria neanche la quantificazione del credito, potendo questo anche essere non determinato, ma solo determinabile³.

A conferma del principio appena esposto, la circolare dell'INAIL richiama la sentenza sul rischio ambientale della Corte di Cassazione a sezioni unite n. 3476 del 14.04.1994 che cita testualmente: *ai fini dell'interruzione della prescrizione, è sufficiente qualsiasi atto contenente la chiara volontà del creditore di ottenere il soddisfacimen-*

to del proprio diritto, anche se privo della precisa misura del credito.

Conseguentemente, ribadisce l'Istituto Assicurativo, come già riportato nella circolare n. 1 del 08.01.1999, il verbale di accertamento, ancorché privo della quantificazione puntuale del credito, costituisce un atto idoneo a interrompere la prescrizione e a costituire in mora il datore di lavoro, a condizione che all'interno del Verbale, sia contenuta la motivazione del credito vantato e gli elementi per la sua determinazione.

Inoltre, la circolare chiarisce che il Verbale Unico di Accertamento e Notificazione, interrompe il termine prescrizione, sia per quel che concerne il credito per Premi assicurativi, che per il credito riferito alle sanzioni civili di cui all'art. 116 c. 8, L. 23.12.2000 n. 388⁴, ovvero delle somme aggiuntive, anch'esse eventualmente non determinate ma determinabili.

Conclamata l'efficacia del Verbale Unico di Accertamento e Notificazione quale strumento di interruzione della prescrizione, la circolare si concentra sulle altre tipologie di verbali adottati nel corso dell'accertamento ispettivo e sulla loro validità ai fini della prescrizione.

Al riguardo, il **Verbale di Primo Accesso**, previsto dall'art. 13 c. 1 D.Lgs. 124/2004, essendo un atto prodromico all'attività ispettiva rilasciato al termine del primo accesso, non manifestando la chiara volontà di far valere un credito, né la determinazione o la

² Cass. Sez. lavoro n. 17123 del 25.08.2015.

³ Cass. n. 32443 del 08.11.2021.

⁴ Cass. a sezioni unite n. 5076 del 13.03.2015.

determinabilità del credito stesso, non costituisce un atto idoneo a interrompere i termini di prescrizione. Quindi, a tal proposito l'INAIL fa ammenda e ritiene superate le diverse indicazioni fornite con la circ. 1 del 08.01.1999.

Al pari del Verbale di Primo Accesso, anche se non richiamato nella circolare, anche i **Verbali interlocutori**, non costituiscono atti idonei ad interrompere il decorso della prescrizione.

Relativamente all'efficacia interruttiva della prescrizione per effetto dei **verbali emessi da altri Enti**, la circolare chiarisce che anch'essi sono privi degli elementi essenziali già richiamati, per cui non sono idonei ad interrompere i termini prescrizionali con riferimento ai premi assicurativi eventualmente dovuti. Al contrario, ricorda l'INAIL, gli elementi accertati dagli altri Enti, possono essere utilizzati dall'INAIL per determinare eventuali omissioni o evasioni in materia assicurativa.

Situazione particolare trattata nella circolare, è costituita da quegli accertamenti compiuti da altri Enti che contengono tutti gli elementi necessari per la determinazione del credito, anche ai fini assicurativi. Non operando anche in tali casi l'efficacia interruttiva della prescrizione, l'istituto sollecita le proprie strutture territoriali di provvedere tempestivamente alla liquidazione del credito in quanto **solo dalla liquidazione avrà efficacia il termine di prescrizione**.

Il termine quinquennale di prescrizione è stato esteso a causa delle misure emergenziali legate al COVID-19, per il periodo dal 31 dicembre 2020 al

30 giugno 2021 la cui efficacia ricordiamo, cessa per i crediti per i quali la prescrizione ha iniziato a decorrere dal 1° luglio 2021. Per il computo della prescrizione, la circolare precisa che il termine da prendere in considerazione è costituito dalla scadenza del pagamento del premio in autoliquidazione (16 febbraio), mentre è irrilevante il termine successivo previsto per la presentazione delle denunce delle retribuzioni. Viene precisato che la prescrizione quinquennale si applica esclusivamente al recupero di eventuali differenze di premi assicurativi e non all'esatta classificazione e tassazione dell'attività, che può riguardare periodi antecedenti.

Relativamente alla forma di notificazione dell'atto di interruzione dei termini prescrizionali, qualunque sia il documento, la circolare chiarisce che essa dovrà avvenire tramite consegna nelle mani proprie del destinatario⁵, oppure tramite PEC del destinatario risultante da pubblici elenchi, per intenderci quelli comunicati alla Camera di commercio, o accessibili alle pubbliche amministrazioni, lasciando la trasmissione con raccomandata AR, come eventualità residuale laddove non siano attuabili le modalità precedentemente previste.

Concluso il quadro relativo alla prescrizione, la circolare si dedica a fornire un richiamo sintetico alle disposizioni operative nell'ambito dell'accertamento ispettivo e alle preclusioni dell'attività accertativa.

A tal proposito, in conformità con la circolare dell'Ispettorato Nazionale del

5 Art. 138 c.p.c.

Lavoro n. 4 del 11 febbraio 2019, la circolare ribadisce che le verifiche INAIL **non riguardano aspetti di carattere generale, ma devono essere circoscritti esclusivamente all'ambito assicurativo di competenza dell'Istituto**⁶, in coerenza con l'obiettivo di razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva in coordinamento tra l'ispettorato e i servizi ispettivi di Inps e INAIL, evitando sovrapposizioni e duplicazioni.

Gli ispettori, durante il primo accesso, sono tenuti a fornire un'informativa sull'ambito dell'accertamento.

Quindi, richiamando ancora le indicazioni fornite dall'Ispettorato del lavoro⁷, la circolare ricorda che le verifiche ispettive possono essere circoscritte:

- a un determinato oggetto (es. verifica rischio assicurato);
- a un ambito territoriale (es. una specifica Posizione assicurativa);
- a una determinata tipologia di posizione lavorativa;
- a un ambito temporale specifico.

Nell'eventualità che dovessero emergere nel corso degli accertamenti situazioni che richiedano l'estensione dell'oggetto della verifica, l'integrazione dovrà essere espressa e comunicata al datore di lavoro, mediante il rilascio di apposito verbale interlocutorio contenente informativa delle attività istruttorie fino all'ora compiute.

La circolare precisa anche che l'analisi di un determinato documento, anche se specificamente richiesto per le finalità assicurative indicate nel verbale, non preclude la possibilità dell'Istituto stesso, ma anche ad altri Enti, di muo-

vere contestazioni nell'ambito di una eventuale successiva ispezione.

Nella parte conclusiva, la circolare si concentra sul contenuto del verbale di accertamento e notificazione che dovrà contenere il periodo oggetto dell'accertamento e dovrà essere corredato di tutti gli elementi che risultano necessari, in fase di liquidazione del verbale, alla elaborazione della richiesta dei premi e delle sanzioni civili.

Il Verbale di Accertamento unico e Notificazione dovrà richiamare, nel modo più analitico possibile, gli atti e i documenti esaminati in relazione alla finalità dell'accertamento, delle singole posizioni dei lavoratori e del periodo oggetto della vigilanza. Conseguentemente, si producono effetti preclusivi a ulteriori verifiche, ma esclusivamente solo con riferimento all'ambito e alle finalità per le quali la documentazione è stata esaminata, sempreché si tratti di verbale di regolarità o nel caso in cui il datore di lavoro abbia provveduto a regolarizzare integralmente le contestazioni contenute nel Verbale e nei successivi provvedimenti dell'istituto. In ogni caso, come previsto dalla circ. INL 11.02.2019 n. 4, anche in caso di regolarità o avvenuta regolarizzazione, la preclusione per successivi accertamenti non opera nei casi in cui ulteriori verifiche ispettive siano state originate da comportamenti omissivi o irregolari del datore di lavoro o conseguenti a denunce del lavoratore.

In conclusione, appare evidente che la circolare n. 26/2025 rappresenta un importante passo verso la razionaliz-

6 Nota Direzione centrale rapporto assicurativo del 02.02.2017 prot. n. 2176.

7 Nota Ispettorato 27.03.2017 prot. n. 103.

zazione e la semplificazione dell'attività ispettiva, garantendo chiarezza normativa e operativa. Essa fornisce strumenti utili a ridurre le incertezze

interpretative che spesso hanno generato equivoci e contenziosi, migliorando l'efficacia dell'azione amministrativa dell'INAIL.

La decadenza del potere sanzionatorio dell'INPS nella depenalizzazione dell'omesso versamento delle ritenute previdenziali: l'orientamento della Cassazione

Il contenzioso in materia di sanzioni amministrative irrogate dall'INPS per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali ha recentemente trovato un suo assestamento interpretativo nella giurisprudenza di legittimità, incentrata sulla cruciale questione della **decadenza del potere sanzionatorio** dell'Istituto. Tale problematica si inserisce in un contesto normativo peculiare, derivante dalla depenalizzazione delle condotte datoriali che in precedenza avevano rilevanza penale.

 **Giuseppe Gentile**

AVVOCATO E PROFESSORE DI DIRITTO DEL LAVORO UNIVERSITÀ DEGLI STUDI NAPOLI "FEDERICO II"

1. Il quadro normativo di riferimento e la questione interpretativa

Il d.lgs. n. 8 del 2016, all'art. 3, comma 6, ha operato una parziale depenalizzazione dell'illecito datoriale consistente nell'omesso versamento delle ritenute previdenziali, precedentemente sanzionato penalmente dall'art. 2, comma 1-*bis*, d.l. n. 463/1983. La riforma ha introdotto una disciplina sanzionatoria di natura amministrativa, stabilendo

contestualmente, all'art. 9, le modalità di gestione dei procedimenti penali pendenti al momento dell'entrata in vigore del decreto.

La disposizione dell'art. 9, comma 4, prevede espressamente che l'autorità amministrativa notifichi gli estremi della violazione entro il termine di 90 giorni dalla ricezione degli atti trasmessi dall'autorità giudiziaria. Tuttavia, la formulazione normativa non chiariva esplicitamente la **natura giu-**

ridica di tale termine, generando un'incertezza interpretativa che ha dato luogo a contrastanti orientamenti giurisprudenziali di merito.

La questione centrale che si è posta all'attenzione degli interpreti è stata quella di stabilire se il **termine di 90 giorni** per la notifica della violazione da parte dell'amministrazione (l'INPS) avesse **natura** meramente **ordinatoria** ovvero **perentoria**, con la conseguente configurazione in quest'ultimo caso di un vero e proprio **termine di decadenza**.

L'INPS ha costantemente sostenuto che il d.lgs. n. 8/2016 non comminasse espressamente la decadenza per il mancato rispetto di tale termine.

Va poi osservato che tale problematica assume particolare rilievo nei casi in cui l'autorità giudiziaria ometta di trasmettere gli atti all'ente previdenziale, determinando un'impossibilità di fatto per l'INPS di rispettare il termine previsto dalla norma transitoria.

2. L'orientamento interpretativo della Suprema Corte

La Suprema Corte, con una posizione ormai consolidata e ribadita in alcune recentissime pronunce (Cass., sez. lav., nn. 7641/2025, 7845/2025 e 8075/2025), ha risolto in modo univoco la questione, superando le incertezze applicative emerse nella fase iniziale di operatività della riforma.

La questione interpretativa viene affrontata e risolta mediante un'analisi sistematica che collega la disciplina speciale del d.lgs. n. 8/2016 con i principi generali della l. n. 689/1981 in materia di sanzioni amministrative, giungendo a ritenere che il **termi-**

ne di novanta giorni previsto dall'art. 9, comma 4, d.lgs. n. 8/2016, per la notifica delle violazioni amministrative concernenti l'omesso versamento delle ritenute previdenziali, è un termine di **decadenza dall'esercizio della potestà sanzionatoria**.

Il ragionamento della Suprema Corte si fonda su un rinvio alle disposizioni della l. n. 689/1981 per il procedimento di applicazione delle sanzioni amministrative. Si precisa, infatti, che il termine di novanta giorni previsto dall'art. 9, comma 4, d.lgs. n. 8/2016 coincide sostanzialmente con quello stabilito dall'art. 14, comma 2, l. n. 689/1981, che la giurisprudenza di legittimità ha costantemente qualificato come termine di decadenza dall'esercizio della potestà sanzionatoria.

Tale interpretazione trova un solido fondamento costituzionale nei **principi di legalità, certezza giuridica e tutela del diritto di difesa**, costituzionalmente rilevanti. In tutte e tre le pronunce, infatti, la Cassazione, richiamando principi già affermati dalla Corte costituzionale (Corte Cost. n. 151 del 2021), ha sottolineato come in materia di sanzioni amministrative, il principio di **legalità** (art. 23 Cost.) debba informare anche la scansione cronologica dell'esercizio del potere afflittivo. La previsione di un preciso limite temporale per l'irrogazione della sanzione è, infatti, un presupposto essenziale per il soddisfacimento dell'esigenza di **certezza giuridica**. Ciò garantisce la tempestiva definizione della situazione giuridica dell'incolpato e un effettivo esercizio del **diritto di difesa** (art. 24 Cost.), oltre ad essere coerente con i principi di buon an-

damento e imparzialità della Pubblica Amministrazione (art. 97 Cost.).

Diversamente opinando, l'incertezza dello stato dell'incolpato sarebbe affidata al più ampio e suscettibile di interruzione termine di prescrizione (art. 28, l. n. 689/1981), considerato inidoneo a garantire la certezza giuridica e l'effettività del diritto di difesa, che richiedono contiguità temporale tra l'accertamento dell'illecito e l'applicazione della sanzione.

Questa interpretazione non è dunque meramente letterale, ma trova una sua **soluzione costituzionalmente necessitata**.

3. La soluzione per i casi di mancata trasmissione degli atti

Una diversa criticità risiede nei casi di omessa trasmissione degli atti da parte dell'autorità giudiziaria all'INPS, circostanza che impedisce l'applicazione del *dies a quo* ordinario previsto dall'art. 9, comma 4.

Rispetto a tale ipotesi, la Cassazione ha risolto applicando i principi elaborati dalle Sezioni Unite nella sentenza n. 15352 del 2015 in materia di incidenza di una legge sopravvenuta che introduca *ex novo* un termine di decadenza riferibile ad una situazione giuridica ancora pendente.

Il ragionamento della Suprema Corte si basa sulla regola generale dell'art. 252 delle disposizioni di attuazione del codice civile, secondo cui quando per l'esercizio di un diritto il codice stabilisce un termine più breve di quello stabilito dalle leggi anteriori, il nuovo termine si applica anche all'esercizio dei diritti sorti anteriormente, ma decorre dalla data di entrata in vigore della nuova

legge. Tale principio consente di bilanciare le esigenze di conseguimento delle finalità perseguite dal legislatore con l'introduzione del termine decadenziale e di tutela dell'interesse della parte pubblica a non vedersi addebitare un'inerzia ad essa non imputabile.

Le tre sentenze stabiliscono concordemente che, nei casi di mancata trasmissione degli atti da parte dell'autorità giudiziaria, il termine di decadenza decorre dal momento di entrata in vigore del d.lgs. n. 8/2016, ossia dal 6 febbraio 2016. Tale soluzione si giustifica in quanto, intervenuta la depenalizzazione, l'INPS avrebbe comunque potuto *motu proprio* dare corso al procedimento sanzionatorio mediante notifica della violazione.

4. I presupposti applicativi e il vaglio di merito

Un elemento di particolare rilevanza nelle pronunce esaminate concerne la necessaria verifica, in concreto, che l'accertamento delle violazioni non abbia richiesto da parte dell'INPS alcuna **attività istruttoria**. Tale presupposto costituisce una condizione essenziale per l'applicazione della regola della decorrenza del termine dalla data di entrata in vigore del decreto.

La ratio di tale limitazione risiede nella necessità di evitare che la parte pubblica possa beneficiare della decadenza quando l'inerzia dell'autorità giudiziaria abbia effettivamente impedito l'esercizio tempestivo del potere sanzionatorio. Il requisito dell'assenza di attività istruttoria deve essere accertato dal giudice di merito attraverso un'analisi delle circostanze concrete del caso, come evidenziato nelle fat-

tispecie esaminate dalle tre pronunce, nelle quali l'INPS aveva espressamente dichiarato che le violazioni erano emerse da una verifica dei propri archivi.

5. Implicazioni sistematiche e prospettive applicative

In sintesi, le tre pronunce, pur con fattispecie di partenza leggermente differenziate per quanto concerne l'effettiva trasmissione degli atti, convergono tutte nel ribadire la natura perentoria e decadenziale del termine di novanta giorni per la notifica delle sanzioni amministrative depenalizzate. Esse rafforzano il principio secondo cui la **tempestività dell'azione amministrativa** è un presidio indefettibile per la certezza dei rapporti giuridici e la tutela dei diritti fondamentali del cittadino, non potendo l'incolpato subire le conseguenze dell'inerzia o della tardività dell'ente.

L'orientamento consolidato dalla Cassazione presenta significative implicazioni per **la prassi amministrativa e giudiziaria in materia previdenziale**.

La qualificazione del termine di novanta giorni come termine di decadenza comporta l'impossibilità per l'INPS di esercitare il potere sanzionatorio decorso inutilmente tale periodo, con conseguente estinzione definitiva del rapporto sostanziale sottostante.

La soluzione adottata dalla Suprema Corte appare equilibrata e coerente con i principi costituzionali di certezza giuridica e tutela del diritto di difesa, evitando che l'inerzia dell'autorità giudiziaria possa pregiudicare la posizione del soggetto interessato. Al contempo, la previsione del requisito dell'assenza di attività istruttoria garantisce che l'ente previdenziale non subisca conseguenze pregiudizievoli derivanti da circostanze a esso non imputabili.

Riders: classificazione contrattuale e relativa tutela

Con la Circolare n. 9 del 18 aprile 2025, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce, alla luce dell'attuale quadro normativo e giurisprudenziale, indicazioni in merito alla corretta qualificazione della tipologia contrattuale, da cui derivano le relative tutele, della prestazione lavorativa resa dai ciclo-fattorini delle piattaforme digitali.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Comunemente indicati come *riders*, i ciclo-fattorini sono lavoratori che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, attraverso piattaforme anche digitali¹. Data la loro crescente diffusione rispetto alla platea dei lavoratori che svolgono attività mediante l'ausilio di piattaforme digitali, negli ultimi anni vi sono stati diversi interventi da parte della dottrina e della giurisprudenza, oltre che normativi, ai fini della questione qualificatoria del loro rapporto di lavoro. Questo in quanto le peculiari ed eterogenee modalità che

connotano lo svolgimento della prestazione lavorativa dei *riders* possono essere ricondotte a diverse categorie contrattuali (lavoro autonomo, subordinato e, come da ultima previsione, collaborazioni etero-organizzate).

La nota del Ministero, dopo aver ripercorso la disciplina nazionale che ha subito modifiche ad opera del legislatore del 2019² con l'introduzione dell'**art. 2 del D.lgs. 81/2015** e del **Capo V-bis del D.lgs. n. 81/2015**, accenna alle prescrizioni contenute nella **Direttiva (UE) 2024/2831**³ adottata il 24 ottobre

1 Rappresentano, nell'ambito dei lavoratori che svolgono attività lavorativa mediante piattaforma digitale, la categoria maggiormente diffusa, soprattutto nel settore del *food delivery*.

2 Con il d.l. n. 101/2019, conv. dalla L. n. 128/2019, con le modifiche intervenute sul d.lgs. 81/2015, sono state introdotte una serie di tutele per i ciclo-fattorini, mediante:

- la previsione del Capo V-bis per i rider autonomi;
- la modifica dei presupposti delle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, comma 1, con la estensione dell'ambito soggettivo ai lavoratori delle piattaforme digitali.

3 Contiene una serie di prescrizioni minime comuni a cui gli Stati membri dovranno adeguarsi, al fine di garantire migliori condizioni di lavoro, la protezione dei dati personali, e la corretta determinazione della loro situazione occupazionale limitando il ricorso al lavoro autonomo fittizio. A tal fine, viene prescritto agli Stati membri di introdurre una presunzione (relativa) di subordinazione in merito ai rapporti di lavoro intrattenuti con le piattaforme digitali.

2024 dal Parlamento e dal Consiglio dell'Unione Europea e che tutti gli Stati membri sono tenuti a recepire entro il 2 dicembre 2026, cerca di ricostruire gli elementi utili ai fini della corretta qualificazione del rapporto, basata su parametri fattuali relativi alla modalità di svolgimento dell'attività.

A tal fine, l'operazione di riqualificazione non può prescindere da una attenta valutazione delle caratteristiche tecniche del **funzionamento della piattaforma digitale**⁴ e dell'**algoritmo** utilizzato in quanto in grado di replicare nei confronti del lavoratore i poteri tipici del datore di lavoro nei confronti del lavoratore subordinato attraverso l'applicazione del:

- **potere direttivo:** mediante l'impartizione di direttive specifiche e vincolanti in merito alle diverse fasi della sua attività; previsione dell'obbligo di presenza in determinate aree per poter accedere alla *app* e ricevere ordini di consegna ovvero obbligo di seguire percorsi predeterminati per effettuare le consegne;
- **potere di controllo:** imposizione di tempi di consegna o la geolocalizzazione del *rider* per finalità estranee a quelle dettate dalle esigenze organizzative dell'attività di consegna; attribuzione di un punteggio relativo all'attività svolta;
- **potere disciplinare:** applicazione di un *ranking* reputazionale con conseguenze negative sulla retribuzione⁵ e sulla effettiva possibilità di

svolgere l'attività nel caso in cui sia disposta la disconnessione dell'*account*.

Al di là del formale inquadramento del rapporto, la soggezione o meno del lavoratore a tali poteri delinea il suo grado di autonomia e la modalità con cui è **effettivamente resa ed organizzata la prestazione lavorativa** determinando, di conseguenza, il tipo di disciplina applicabile come di seguito riportato in sintesi.

Attività svolta in forma autonoma

L'attività dei *riders* svolta in forma autonoma è disciplinata dal **Capo V-bis del D.lgs. 81/2015** (artt. dal 47-bis al 47-octies) che, oltre a definirne l'ambito di applicazione, fissa dei livelli minimi di tutela compatibili con la natura autonoma della prestazione resa. A tal fine vengono ricalcati nella circolare gli indici sintomatici di una **genuina autonomia**, in concreto ravvisabili nella:

- **assenza degli elementi qualificatori tipici della subordinazione:** l'attività esercitata non è soggetta ai poteri di controllo, direzione e sanzionatori esercitabili dalla piattaforma;
- **reale facoltà del prestatore di non accettare l'incarico** di consegna o di cessare unilateralmente la propria disponibilità senza subire ripercussioni ai fini di successive collaborazioni.

Gli ambiti di tutela loro riservata riguardano, tra gli altri:

4 La Direttiva UE 2024/2831 dispone che per "piattaforma digitale" si debba intendere qualsiasi persona fisica o giuridica che fornisce un servizio commerciale con mezzi elettronici (sito web o applicazione mobile), su richiesta del destinatario del servizio, mediante l'organizzazione del lavoro svolto da persone fisiche e con l'ausilio di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati.

5 Mediante la collocazione dell'attività lavorativa in *slot* orari meno remunerativi.

- **il trattamento economico**⁶ mediante la previsione di un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi e il riconoscimento di una indennità integrativa (almeno pari al 10 % del compenso base) per il lavoro notturno, festivo o svolto in condizioni meteorologiche sfavorevoli;
- **copertura assicurativa obbligatoria**⁷ contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, mediante il pagamento del premio assicurativo calcolato in relazione alla classe di rischio, a carico del committente tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro (D.p.r. n. 1124/1965);
- **tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro**⁸.

Lavoro subordinato

In presenza degli indici di subordinazione ex art. 2094 c.c., il rapporto di lavoro intrattenuto dal ciclo-fattorino con le piattaforme digitali deve essere qualificato come subordinato⁹.

L'accertamento della natura subordinata del rapporto intercorrente con le piattaforme digitali deve essere com-

piuto in base alle **concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa**, tenendo conto degli indici che fanno presumere un controllo nella esecuzione del lavoro da parte delle piattaforme digitali¹⁰. E tra queste rileva *“la messa a disposizione da parte del rider delle proprie energie in favore dell'organizzazione imprenditoriale che si avvale della piattaforma digitale”*.

Stante le caratteristiche della dinamica lavorativa con cui si svolge, tra le tipologie contrattuali di lavoro subordinato previste dal nostro ordinamento, il Ministero ritiene possibile ricondurre il rapporto alla fattispecie del **lavoro intermittente**¹¹. Questo comporterebbe una serie di conseguenze applicative:

- come precisato dalla circolare, laddove richiamata dalla contrattazione collettiva e nell'ambito dei profili di legge, si potrà fare riferimento a tale tipologia contrattuale ai fini del trattamento economico, normativo e previdenziale applicabile¹²;
- rispetto della normativa vigente in materia di **orario di lavoro**¹³;
- rispetto dei requisiti di forma in merito al contratto stipulato e dei connessi adempimenti richiesti ai

6 Art. 47-*quater*, d.lgs. n. 81/2015.

7 Art. 47-*septies*, d.lgs. n. 81/2015; Nota INAIL del 23 gennaio 2020.

8 *Ibidem*.

9 Questo può essere sia frutto di una volontà esplicita delle parti, mediante la stipula di un contratto di assunzione con tutti gli adempimenti connessi, e sia il risultato di una riqualificazione giuridica.

10 Corte di Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663.

11 Art. 13, d.lgs. n. 81/2015.

12 Art. 17, d.lgs. n. 81/2015 *“Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.”*

13 D.Lgs. n. 66/2003. Tale aspetto, deriverebbe dalla collocazione del rapporto di lavoro nell'alveo del lavoro subordinato.

fini della comunicazione della prestazione resa¹⁴;

- previsione o meno, contrattualmente, dell'obbligo di risposta alla chiamata con relativa corresponsione della indennità di disponibilità, alle tutele previdenziali, della malattia e della genitorialità.

In merito a questo ultimo aspetto, nella circolare è specificato che la indennità dovrebbe rilevare in merito al lasso di tempo in cui il *rider* è a **disposizione esclusiva del committente** in attesa di ricezione/accettazione dell'incarico di consegna¹⁵. Relativamente al trattamento economico riconosciuto, al lavoratore tenuto a rispondere alle chiamate durante il **periodo di permanenza in piattaforma**, occorre distinguere tra:

- il periodo di tempo effettivo impiegato dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e a tal fine retribuito;
- il periodo di tempo in cui il lavoratore è tenuto al collegamento con la piattaforma e fino alla disconnessione, per cui è riconosciuta la indennità di disponibilità a prescindere della effettuazione o meno della prestazione¹⁶.

Collaborazioni etero-organizzate

La prestazione lavorativa resa dai ciclo-fattorini può, infine, essere ricon-

dotta alle collaborazioni etero-organizzate disciplinate dall'**art. 2, d.lgs. n. 81/2015**, beneficiando delle **tutele previste per il lavoro subordinato**, in quanto il lavoratore è soggetto ad un vincolo di coordinamento esterno ed unilateralmente imposto dal committente. Pertanto, pur riconoscendo la natura parasubordinata della prestazione resa, la stessa si concreta in:

- una esecuzione prevalentemente personale della prestazione;
- un'attività continuativa;
- attuazione di modalità di esecuzione organizzate dal committente.

Tutti elementi che, collocando il lavoratore in questione in una zona grigia tra subordinazione ed autonomia, lo pongono in una posizione di debolezza contrattuale e di particolare dipendenza economica, spingendo il legislatore¹⁷ a ricondurre tali fattispecie sotto l'egida dell'art. 2094 c.c.

Da un punto di vista della **tutela previdenziale applicabile**, per i rapporti di lavoro di tipo subordinato e per le collaborazioni etero-organizzate, segue¹⁸ l'inquadramento previdenziale con obbligo di contribuzione all'AGO presso l'INPS, con la contribuzione al Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti.

Sotto il **profilo assicurativo**, pur riconoscendo le diverse tipologie di lavoro in cui può essere ricondotta la prestazione resa, la tutela è la medesima. Ciò che varia è la base imponibile rilevante

14 Art. 15, d.lgs. n. 81/2015.

15 Configurando tale disponibilità, "un vincolo di fatto effettivo e strettamente funzionale al rendimento della prestazione."

16 Art. 13, c. 4, d.lgs. 81/2015.

17 L. 128/2019; Circ. INL N. 7 del 30.10.2020; Circ. MLPS n. 17 del 19.11.2020.

18 In virtù del principio del parallelismo e automatismo tra l'applicazione della disciplina lavoristica e previdenziale. Cfr. Cass. n. 5097 del 11/10/1984.

ai fini del calcolo del premio, a seconda della fattispecie:

- per i lavoratori subordinati o gli etero-organizzati, l'imponibile retributivo di riferimento sarà rappresentato dalla retribuzione effettiva;
- per i lavoratori autonomi, il premio sarà calcolato sulla base della re-

tribuzione convenzionale giornaliera¹⁹.

Concludendo, fermi alcuni punti che la circolare ha inteso precisare, si resta in attesa degli adeguamenti normativi che dovranno essere attuati in conformità alla disciplina europea²⁰.

19 Euro 57,32 per l'anno 2025. Circ. INAIL n. 29 del 20 maggio 2025.

20 Si veda il numero 1/2025 di questa stessa rivista, *"Direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro mediante piattaforme digitali: le nuove norme di maggior tutela (anche per i riders)"* di G. Gentile.

AI-nstein

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



Ora ancora più **smart** grazie a nuove implementazioni e funzionalità inedite per rendere il tuo lavoro ancora più **semplice** ed **efficiente**!

Principali novità:

Analisi CCNL

AI-nstein è in grado di analizzare in modo approfondito i testi dei **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro** (CCNL). Non solo estrae le informazioni richieste, ma gestisce e interpreta anche i dati tabellari con risposte precise e complete in tempi record.

Formule e modelli

Hai bisogno di una formula specifica, un fac-simile di lettera, una comunicazione ufficiale o un contratto? Ora puoi chiedere direttamente ad AI-nstein di crearli per te!

Sintesi e riassunti

Con la nuova funzionalità di sintesi, puoi incollare qualsiasi testo e chiedere ad AI-nstein di riassumerlo. Puoi specificare l'estensione desiderata, indicando il numero di pagine o di battute/caratteri, e ottenere una sintesi chiara e concisa, perfetta per velocizzare la comprensione di documenti lunghi.

Guide operative

Hai bisogno di una formula specifica, un fac-simile di lettera, una comunicazione ufficiale o un contratto? Ora puoi chiedere direttamente ad AI-nstein di crearli per te!

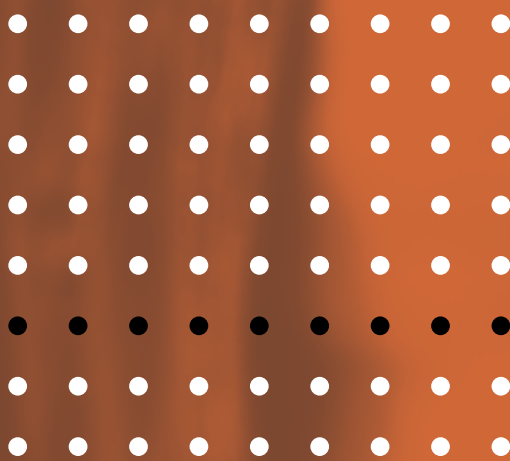
Circolari informative personalizzate per il tuo studio

Hai bisogno di preparare una circolare informativa? Indica un argomento specifico, AI-nstein creerà una circolare su misura, sia per uso interno allo Studio sia da veicolare come informativa ai tuoi clienti.



Scopri l'**offerta esclusiva** che ti abbiamo riservato e trasforma il tuo modo di lavorare!

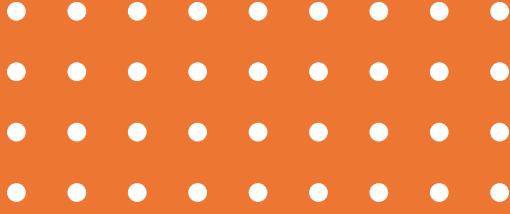




FISCO E TRIBUTI



n. 6 - GIUGNO 2025



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

Le operazioni di aggregazione e riorganizzazione degli studi professionali: il nuovo principio di neutralità fiscale e le incertezze applicative

L'articolo, dopo aver esaminato gli effetti della riforma fiscale in ambito di lavoro autonomo e aggregazione degli studi professionali, offre lo spunto per una riflessione sulla qualificazione dei proventi derivanti da cessioni di quote di associazioni professionali.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Come noto, l'esigenza di aggregazione nell'ambito degli studi professionali (regolamentati da un sistema ordinistico) è determinata dall'obiettivo di un continuo miglioramento della competitività e di ampliamento della gamma dei servizi in termini di quantità e qualità. In pratica, si tratta di rendere l'offerta di servizi più completa, più varia e più efficace.

Al fine di incentivare le operazioni di aggregazione e trasformazione professionali, a lungo scoraggiate dalla normativa fiscale carente ed incerta, il governo, nell'ambito del perime-

tro della legge delega del 2023, con il D.Lgs. n. 192/2024 ha dato attuazione al principio di neutralità fiscale delle operazioni di aggregazione e riorganizzazione degli studi professionali, comprese quelle riguardanti il passaggio da associazioni professionali a società tra professionisti.

In particolare, il decreto¹ — nell'ambito del progetto di riordino delle norme in ambito di lavoro autonomo — ha introdotto nel Capo III del Titolo III del Tuir² il nuovo art. 177-*bis* recante "Operazioni straordinarie e attività professionali" attuando il principio di neutra-

¹ Art. 5 del D.Lgs. n. 192/2024.

² All'interno delle operazioni straordinarie e non già nell'ambito del lavoro autonomo.

lità fiscale per le seguenti operazioni:

- **conferimenti** in società per lo svolgimento delle attività professionali regolamentate nel sistema ordinistico – art. 177-*bis*, co. 1 e co. 2, lett. a);
- **apporti** in associazioni o società semplici di cui all'art.5 del Tuir, costituite per l'esercizio in forma associata dell'attività di arti e professioni – art. 177-*bis*, co. 2, lett. b);
- **trasformazione, fusione, scissione** di società tra professionisti (STP e STA) e di associazioni e società semplici con società di professionisti (STP e STA) – art. 177-*bis*, co. 2, lett. c);
- **trasferimento** per causa di morte o per atto gratuito di attività materiali ed immateriali, inclusa anche la clientela, nonché le passività riferibili all'attività artistica o professionali svolte in forma individuale – art. 177-*bis*, co. 2, lett. d) e co. 3.

La norma citata è intervenuta altresì, sia sul DPR n.633/72³ al fine di stabilire l'irrilevanza delle operazioni di aggregazione ai fini Iva e sia sul DPR n. 131/86⁴ disponendo l'applicazione dell'imposta di registro in misura fissa pari a 200 euro.

Tra gli elementi della novella normativa spicca la definizione fiscale di

studio professionale⁵ che, lasciando sottendere una sorta di analogia alla qualificazione civilistica di azienda (professionale) ex art. 2555 c.c., rende possibili le operazioni di aggregazione anche nell'ipotesi in cui il professionista "cedente", nell'ambito del conferimento del proprio Studio in una STP, possa mantenere alcuni incarichi e/o clienti a condizione che il complesso trasferito abbia autonomia funzionale e organizzativa, così facultando una sorta di cessione di "ramo di studio"⁶. La fattispecie di maggior interesse, segnatamente indicata al comma 1 della norma in commento, riguarda il conferimento dello studio professionale in STP che, in pratica, con decorrenza dall'esercizio in corso al 2024, non costituisce realizzo di plusvalenze o minusvalenze essendo operazione fiscalmente neutra⁷. Di fatto, il conferente assume il controvalore della somma algebrica dei valori fiscalmente riconosciuti di attività e passività conferite, sotto forma di partecipazione alla STP e, nel contempo, la STP conferitaria subentra nella posizione del conferente per tutto quanto ricevuto. Le operazioni descritte dovranno comunque risultare da apposito prospetto di riconciliazione della dichiarazione dei redditi che esporrà i dati delle scritture

3 Art. 2, co. 3 del DPR n.633/72.

4 Art. 4, co. 1 della Tariffa – Parte I.

5 Cfr. art. 177-*bis*, co. 1: "[...] complesso unitario di attività materiali e immateriali, inclusa la **clientela e ogni altro elemento immateriale**, nonché di passività, organizzato per l'esercizio dell'attività artistica o professionale [...]".

6 Fenomeni in contrasto, ovvero laddove non sia riscontrabile la nozione di "complesso unitario" renderebbero fiscalmente rilevante l'operazione e attratta nell'alveo dei redditi da lavoro autonomo secondo il principio di onnicomprensività introdotto dallo stesso D.Lgs. n.192/2024.

7 In precedenza, Cfr. Risposta a interpello AdE del 5.12.2018, n. 125, in senso contrario si affermava che l'operazione fosse potenzialmente plusvalente ai sensi degli artt. 9 e 54 del Tuir.

contabili e i valori fiscalmente riconosciuti⁸.

Analogo regime di neutralità è previsto per le ipotesi di cui al co. 2, lett. b) dell'art. 177-bis nelle ipotesi riguardanti gli apporti in associazioni o società semplici ex art. 5 del Tuir per l'esercizio in forma associata di arti e professioni.

La riforma fiscale, pur avendo il pregio di stimolare la creazione di aggregazioni e nuove realtà multidisciplinari con il progressivo abbandono della gestione della professione in ambito individuale, non ha compiutamente disciplinato le ipotesi della successiva cessione delle partecipazioni da parte del conferente e quindi le modalità di tassazione della plusvalenza emergente dalla cessione di quote di studi associati e società professionali e ciò, soprattutto in conseguenza del nuovo principio di onnicomprensività del reddito di lavoro autonomo che ha sostituito, al co. 1 dell'art. 54 del Tuir, la locuzione "compensi" con quella di "tutte le somme e i valori in genere".

Sul punto, il professionista che cede "interamente" il proprio studio professionale con conferimento in STP consegue il controvalore nell'ambito della propria sfera personale sotto forma di partecipazione e l'eventuale successivo realizzo di una plusvalenza per la cessione della stessa non può che collocarsi ex art. 67 del Tuir tra i "redditi diversi" con tassazione al 26%.

Diversamente, nelle ipotesi di conferimento dello studio professionale in associazioni o società semplici di cui

all'art.5 del Tuir, il successivo realizzo di plusvalenze derivanti dalla cessione della partecipazione resta una questione irrisolta sia nel caso di continuità dell'esercizio della professione (mediante cessione di un ramo di studio) e sia nel caso di cessazione della partita iva individuale. In particolare, a mente del rinnovato art. 54, co. 1, come già evidenziato in precedenza, atteso che il reddito derivante dall'esercizio di arti e professioni è costituito dalla differenza tra quanto percepito in relazione all'attività professionale e le conseguenti spese, ogni provento collegato con detta attività sarebbe attratto dalla relativa disciplina di tassazione dei redditi di lavoro autonomo, eventualmente a tassazione separata ex art. 17 co. 1, lett. g-ter) e perciò anche l'eventuale plusvalenza ricadrebbe nel suddetto regime.

Orbene, se nell'ipotesi di continuazione dell'attività si rileva che l'incasso della plusvalenza non avrebbe alcun collegamento con la residua attività professionale esercitata, suscitando quindi non pochi dubbi, il caso di maggior interesse è quello del professionista che, pur avendo cessato la propria attività individuale, si troverebbe a dichiarare redditi di lavoro autonomo con conseguente riapertura della propria partita iva al solo fine di assolvere al corretto inquadramento fiscale. Le domande restano quindi ancora aperte; gli approcci interpretativi diversi e l'assenza di prassi sull'argomento hanno nel frattempo suscitato l'interesse del legislatore che, nel riconoscere l'im-

8 A tal fine il Quadro RV del Modello Redditi 2025 contiene in Sezione I un prospetto per la riconciliazione che prevede l'indicazione di appositi codici per i conferimenti in commento.

passee normativo, potrebbe giungere ad una soluzione univoca del problema già con il prossimo decreto legislativo correttivo in materia di adempimenti tributari, concordato preventivo biennale, contenzioso tributario e sanzioni

tributarie; in particolare prevedendo la tassazione delle fattispecie evidenziate nell'alveo dei redditi diversi con aliquota sostitutiva del 26% ed esclusione del concorso alla determinazione del reddito di lavoro autonomo.

Riaddebito spese comuni di studio: le novità del 2025

Il D.Lgs. 192/2024 ha rivisto le regole per il corretto trattamento fiscale delle spese comuni di studio nel caso in cui esse vengano suddivise tra più professionisti.

 **Luigi Carbonelli**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La condivisione degli spazi di studio tra più professionisti è prassi comune: spesso professionisti, anche appartenenti a diverse aree professionali, condividono gli spazi di lavoro per creare ambienti multidisciplinari o per dividere i costi fissi che il mantenimento di una struttura comporta.

A volte si costituiscono studi associati, in altre ipotesi è possibile costituire una STP, più spesso la condivisione si limita a utilizzare gli stessi spazi e ripartire tra i professionisti le spese degli spazi ufficio e delle spese accessorie.

Non è infrequente che un immobile venga condotto da un singolo professionista, che poi concede parte di quegli spazi ad altri professionisti, per poi riaddebitare parte delle spese agli utilizzatori: può accadere inoltre che lo stesso professionista assuma personale dipendente per il disbrigo delle attività di segreteria condivisa con gli altri professionisti.

La ripartizione di tali spese con gli altri professionisti comportava la necessità di adottare alcune accortezze nella rilevazione delle componenti negative (le spese di gestione dell'immobile e le spese accessorie) e nella successiva rilevazione del riaddebito di tali spese ai dividendi gli spazi, e segnaliamo a tal fine anche le precisazioni contenute nelle circolari 38/E del 2010, nella quale i riaddebiti che il professionista eseguiva verso gli altri utilizzatori non venivano classificati come "compensi" e 58/E del 2001, nella quale l'Agenzia delle Entrate riteneva i riaddebiti come diminuzione di costi, e contestualmente confermava l'assoggettabilità dei riaddebiti alla disciplina IVA, con addebito dell'imposta.

Con l'emanazione del D.Lgs. 192/2024¹ il legislatore ha modificato la disciplina dell'art. 54 del TUIR², stabilendo, mediante l'introduzione della lettera c) al comma 2, che **"non concorrono a formare il reddito le somme percepite**

¹ Pubblicato in G.U. n. 294 del 16.12.2024 ed in vigore dal 31.12.2024.

² Rubricato "Determinazione del reddito di lavoro autonomo".

a titolo di: [... omissis ...] c) riaddebito ad altri soggetti delle spese sostenute per l'uso comune degli immobili utilizzati, anche promiscuamente, per l'esercizio dell'attività e per i servizi a essi connessi."

Notiamo preliminarmente che con l'utilizzo dell'avverbio "promiscuamente" il legislatore ha attratto in questa disciplina anche le spese relative agli immobili del professionista "ad uso promiscuo", cioè nei casi in cui un immobile venga utilizzato sia per scopi personali sia per scopi lavorativi.

Va da sé che, a prescindere dagli accordi che possono intercorrere tra le parti, la condivisione deve riguardare l'uso in comune di un immobile, non essendo applicabile a fenomeni di condivisione di spazi virtuali (utenze e servizi di segreteria condivisi che non abbiano una sede riferibile ad un immobile).

Fatte queste precisazioni, con la norma in parola si sono definiti gli ambiti di applicazione: innanzitutto le spese devono essere sostenute all'interno di un'attività che venga qualificata come lavoro autonomo.

Può capitare infatti che il professionista, titolare ad esempio del contratto di locazione, subaffitti parte dell'immobile a terze persone: parallelamente a quanto accade nella qualificazione di redditi fondiari da fabbricati — in particolar modo della disciplina delle locazioni — tale reddito (della sublocazione) non rientrerà nell'alveo dei redditi di lavoro autonomo, bensì in quello dei redditi diversi, e quindi seguirà le disposizioni del capo VII del TUIR³, con

un differente regime di determinazione del reddito.

Nel caso in cui invece il professionista locatario conceda a terzi l'utilizzo di parte degli spazi condotti, incluso eventualmente anche l'utilizzo di altri servizi (personale di segreteria, ad esempio, ma anche servizi comuni di telefonia, energia elettrica, riscaldamento, fino alla gestione del bene immobile, quali pulizia, spese condominiali eccetera) si renderà applicabile la norma come modificata dal D.Lgs. 192/2024.

Ciò vuol dire che le spese riaddebitate non costituiranno per il professionista componenti positivi di reddito, e, parallelamente e per effetto del nuovo art. 54-ter (anch'esso introdotto dal D.Lgs. 192/2024) "Le spese di cui all'articolo 54, comma 2, lettere b) e c), non sono deducibili dal reddito di lavoro autonomo del soggetto che le sostiene".

Ricordiamo, anche ai fini della trattazione del presente articolo, che queste precisazioni sono necessarie dal momento che il D.Lgs. 192/2024 ha modificato le regole di determinazione del reddito di lavoro autonomo anche riguardo alla definizione di componenti positivi: infatti dalla formulazione precedente, in cui i componenti positivi erano costituiti da "compensi in denaro o in natura percepiti nel periodo d'imposta" a "tutte le somme e i valori in genere a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta in relazione all'attività artistica o professionale".

Per effetto di queste modifiche quindi, ai fini della determinazione del reddito di lavoro autonomo, il professionista

3 Art. 67 comma 1 lettera h) DPR 917/1986.

indicherà come componente negativa di reddito la sola parte delle spese inerente gli immobili rimasta a suo carico. Per quanto riguarda il professionista che applica il regime forfetario, seppur in assenza di previsione specifica, ed in attesa di un eventuale chiarimento che fughi eventuali dubbi, il trattamento fiscale dei riaddebiti non potrà che essere lo stesso, sancendo una condizione di neutralità: le spese riaddebitate non dovrebbero entrare nel novero dei componenti positivi, nemmeno al

fine del calcolo del limite di € 85.000 per verificare la condizione di accesso o permanenza al regime.

Per ultimo, considerando la questione circa l'imponibilità delle operazioni ai fini IVA, nulla viene modificato, anche perché il D.Lgs. 192/2024 riguarda esclusivamente modifiche e revisione del regime impositivo delle imposte dirette: le operazioni di riaddebito continueranno ad essere imponibili, con rivalsa dell'imposta sugli utilizzatori dei servizi.

Reddito di Lavoro Autonomo: le nuove regole di deducibilità per manutenzioni, ammortamenti e spese anticipate per conto del committente

Nell'ottica di armonizzare il trattamento fiscale del reddito di lavoro autonomo con quello previsto per il reddito d'impresa, il legislatore ha introdotto criteri maggiormente omogenei per la determinazione della base imponibile.

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

La recente riforma fiscale¹ ha introdotto modifiche di rilievo nella disciplina della determinazione del reddito da lavoro autonomo, artistico e professionale le cui ricadute operative decorrono già dal periodo d'imposta 2024 e, per tale ragione, dovranno essere opportunamente considerate nell'ambito della corrente "campagna dichiarativa".

Tra gli interventi normativi di maggiore significato si segnalano, in particolare, le innovazioni che hanno interessato:

- la deducibilità delle **spese di manutenzione relative a immobili utilizzati nell'esercizio dell'attività** di lavoro autonomo;
- le nuove **regole di ammortamento** applicabili ai beni strumentali mobili e agli asset immateriali;

- il **trattamento fiscale delle spese rimborsate dal committente**.

Spese di manutenzione degli immobili

A decorrere dal periodo d'imposta 2024 i professionisti e i lavoratori autonomi applicheranno un criterio di **deduzione lineare** per le spese sostenute in relazione ad **interventi di ammodernamento, ristrutturazione e manutenzione straordinaria** sugli immobili strumentali, con ripartizione uniforme dell'onere sostenuto lungo un arco temporale di sei anni².

Viene così abrogata la precedente disposizione, che limitava la deducibilità nell'anno iniziale di sostenimento delle spese, al tetto del 5% del costo complessivo dei beni strumentali ammor-

¹ Legge Delega n. 111/2023 e relativo D.Lgs. 13 dicembre 2024, n. 192.

² Ai sensi art. 54-*quinquies* TUIR.

tizzabili posseduti all'inizio del periodo d'imposta, e la deduzione della quota eccedente in quote costanti nei successivi cinque esercizi.

Come evidenziato anche nella relazione illustrativa al decreto legislativo, tale modifica si pone nell'ottica di una semplificazione amministrativa e si allinea ai principi di certezza del diritto assicurando un trattamento omogeneo e prevedibile degli oneri manutentivi, indipendentemente dalla composizione e dal valore del patrimonio strumentale del contribuente.

Di immediata applicazione risultano anche le novità concernenti i criteri di deducibilità delle quote di ammortamento relative ai beni mobili strumentali³ (quali arredi, apparecchiature informatiche, automezzi, ecc.), le cui percentuali di ammortamento continuano ad essere determinate in base ai coefficienti stabiliti dal D.M. 31 dicembre 1988, differenziati per tipologia di cespiti.

Anche in tale ambito, il legislatore ha perseguito un evidente intento di armonizzazione, allineando il tratta-

ESEMPIO	
REGOLE PREVIGENTI	REGOLE APPLICABILI A PARTIRE DALL'ANNO DI IMPOSTA 2024
Totale immobilizzazioni materiali al 1/1/2023 euro 30.000,00	
Importo deducibile primo anno: $30.000,00 * 5\% = \text{euro } 1.500,00$	Importo deducibile primo anno: $22.000,00 * 1/6 = \text{euro } 3.666,67$
Importo deducibile nei successivi cinque anni: $22.000 - 1.500 = 20.500,00 * 1/5 = \text{euro } 4.100,00$	Importo deducibile nei successivi cinque anni: $22.000,00 * 1/6 = \text{euro } 3.666,67$

Per gli **immobili utilizzati promiscuamente**, ossia destinati sia all'attività professionale sia all'uso privato, il nuovo articolo 54-*quinquies* del TUIR conferma la **deducibilità parziale nella misura del 50%**, da ripartire in sei quote annuali di pari importo.

Resta invariata la possibilità di dedurre integralmente, nell'anno di sostenimento, le spese di manutenzione ordinaria.

Ammortamento dei beni mobili strumentali

mento fiscale dei lavoratori autonomi a quello già previsto per la determinazione del reddito d'impresa. A tal fine viene pertanto esteso il principio della riduzione al 50% (c.d. "dimezzamento") della quota di ammortamento deducibile nell'anno di acquisizione.

Resta ferma la possibilità, per i beni strumentali di modico valore unitario⁴ (pari o inferiori a 516,46 euro), di ammortamento totale ed integrale deducibilità nell'anno di sostenimento della spesa.

Permangono altresì **le limitazioni fiscali** specifiche riferite a **talune cate-**

³ Con esclusione degli oggetti d'arte, di antiquariato o da collezione che rientrano nella disciplina prevista per le spese di rappresentanza di cui all'art. 54-*septies* del TUIR.

⁴ Trattandosi di facoltà, il contribuente è libero di applicare l'ammortamento annuale secondo i medesimi coefficienti ministeriali di riferimento.

gorie di cespiti — come le autovetture ad uso promiscuo, i telefoni cellulari e gli altri dispositivi di comunicazione — per i quali continuano ad applicarsi le percentuali di deducibilità previste dalla normativa speciale, anche in chiave “antiabuso”.

Infine, merita menzione la nuova facoltà riconosciuta al contribuente di dedurre il costo residuo di un bene strumentale non completamente ammortizzato al momento della dismissione, superando così un’irragionevole rigidità del sistema previgente, che penalizzava la cessazione anticipata dell’utilizzo rispetto al piano di ammortamento originariamente previsto.

Contratti di *leasing*

L’articolo 54-*quinquies* del TUIR, di recente introduzione, uniforma i criteri di deducibilità dei canoni di locazione finanziaria relativi ai beni strumentali a quelli già previsti per i soggetti titolari di reddito d’impresa.

In particolare, per quanto riguarda gli immobili strumentali, è stabilita la deducibilità dei canoni di *leasing*⁵ per un periodo non inferiore a dodici anni, indipendentemente dalla durata contrattuale.

Con riferimento ai beni mobili, la deducibilità è ammessa per un periodo non inferiore alla metà del periodo di ammortamento determinato applicando il relativo coefficiente fiscale.

Per i veicoli a motore⁶ non utilizzati esclusivamente nell’esercizio dell’attività professionale, la deduzione è invece consentita per un periodo pari

a quello dell’ammortamento ordinario (quattro anni).

Beni immateriali

Un aspetto di particolare rilievo della riforma riguarda l’introduzione dell’articolo 54-*sexies* del TUIR, che disciplina in modo espresso la deducibilità delle spese sostenute per l’acquisizione di beni e altri elementi immateriali da parte del professionista. Fino al 2023, infatti, il trattamento fiscale di tali oneri era affidato a prassi interpretative non univoche, con un’applicazione approssimativa delle regole previste per il reddito d’impresa, in assenza di una specifica norma.

A decorrere dal 2024, la riforma chiarisce che **le spese relative alle proprietà intellettuali** (opere dell’ingegno, brevetti industriali, processi, formule e *know-how*) **risultano deducibili in quote annue non superiori al 50% dell’importo complessivo**, restando comunque libera la possibilità di adottare un piano di ammortamento più lungo, correlato alla vita utile residua dell’elemento immateriale. Per quanto riguarda gli **altri diritti d’uso pluriennale**, come quelli derivanti da concessioni, licenze o contratti con durata definita, **la deduzione fiscale segue la durata del periodo di utilizzazione stabilito contrattualmente o per legge**.

A partire dal 2025 viene inoltre **ammessa la deduzione delle spese sostenute per l’acquisizione di elementi distintivi dell’attività professionale**, quali clientele, marchi, denominazioni e analoghi asset immateriali, che fino

⁵ In relazione ai contratti di *leasing* stipulati a partire dal 1° gennaio 2024.

⁶ Beni di cui all’articolo 164, comma 1, lettera b) del TUIR.

a oggi non trovavano riconoscimento fiscale. In questi casi, il costo sarà deducibile tramite ammortamento in un periodo non inferiore a cinque anni, con quote annuali non superiori a un quinto del valore complessivo.

Spese per l'esecuzione dell'incarico non rimborsate dal Committente

In attuazione del **principio di onnicomprensività del reddito di lavoro autonomo**, introdotto dalla recente riforma fiscale, il legislatore ha operato su un duplice fronte: da un lato ha ampliato l'ambito delle fattispecie che concorrono alla formazione del reddito imponibile, mentre dall'altro ha previsto l'esclusione dal reddito delle somme percepite a titolo di rimborso per spese sostenute nell'esecuzione dell'incarico, come quelle relative a viaggi, vitto e alloggio, a condizione che tali spese siano addebitate in modo analitico in fattura al committente. In parallelo, al fine di assicurare la neutralità fiscale dell'operazione, è sancita l'indeducibilità delle corrispondenti spese sostenute dal professionista⁷.

Restano tuttavia deducibili le spese che, pur riferendosi all'esecuzione dell'incarico, **risultano effettivamente sostenute a carico del professionista**, in quanto **non riaddebitate al cliente**, oppure quelle **originariamente addebitate ma non rimborsate**. In questo secondo caso, la deducibilità è subordinata alla presenza di specifiche circostanze che giustifichino il mancato rimborso, come l'assoggettamento del committente a procedure concorsuali, l'infruttuosità di un'azione esecutiva o l'intervenuta prescrizione del credito vantato dal professionista. È comunque ammessa la deduzione anche in assenza di tali condizioni, qualora il rimborso non sia avvenuto entro un anno dalla fatturazione e l'importo non superi i 2.500 euro.

L'effetto pratico di questa nuova impostazione normativa è una più corretta rappresentazione del reddito, con potenziali vantaggi sia in termini di progressività dell'imposizione IRPEF, sia per quanto riguarda il rispetto dei limiti previsti per l'accesso o la permanenza nei regimi agevolati.

REGIME SPESE ANTICIPATE AL COMMITTENTE

📅 FINO AL 31/12/2024	📅 DAL 01/01/2025
🔍 Regime Generale - Spese anticipate per committente sempre deducibili - Addebito analitico al committente - I rimborsi concorrono al reddito di lavoro autonomo	🔍 Regime Generale - Spese anticipate per committente INDEDUCIBILI - Addebito analitico al committente - I rimborsi NON concorrono al reddito di lavoro autonomo ➡ Art. 54-ter TUIR Deducibilità condizionata al verificarsi di specifici eventi: 🔴 Procedure di crisi/insolvenza del committente 🔴 Infruttuosità procedura esecutiva individuale 🔴 Prescrizione del diritto alla riscossione Spese di Modesta Entità ≤ €2.500 deducibili in caso di mancato rimborso entro 1 anno dalla fatturazione

⁷ Tali specifiche disposizioni entrano in vigore a partire dal 1° gennaio 2025.

 **TIME VISION**
FORMAZIONE CONSULENZA LAVORO

Vuoi innovare la tua azienda?

Con STEP Campania puoi!

Trasforma il tuo business con i contributi per la transizione tecnologica delle imprese campane.

Cosa offre

Con l'avviso STEP Campania, la tua impresa può ottenere fino al 70% di contributi a fondo perduto per investimenti produttivi e R&S in settori strategici (tecnologie critiche, deep tech, biotech o soluzioni a zero emissioni).

- Fino al 70% a fondo perduto per le PMI
- Spese ammissibili da 2,5 mln €
- Analisi tecnica gratuita del tuo progetto
- Scadenza: 7 Luglio 2025

Scopri se il tuo progetto è ammissibile

scopri di più >>



PROFESSIONAL- MENTE

PROFESSIONALITÀ, COMUNICAZIONE & BUSINESS
PER IL LIBERO PROFESSIONISTA 5.0

n. 6 - GIUGNO 2025

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

USP, *Unique Selling Proposition*: quando esplorare nuove competenze significa rivalutare il nostro “patrimonio” personale

In un mondo sempre più competitivo, definire la propria *Unique Selling Proposition* (USP) personale è importante per distinguersi e valorizzare le proprie competenze. La costruzione di una forte USP personale richiede tempo, impegno e consapevolezza eppure identificare il proprio valore aggiunto e comunicarlo efficacemente è plus valore, personale e professionale.

 **Simona Letizia Ilardo**

CONSULENTE DEL LAVORO, LIFE & BUSINESS COACH

Questo articolo vuole una premessa: leggetelo con lo stesso animo con cui Scott McTominay ha ascoltato il compagno Mazzocchi, la prima volta che gli ha dato la spiegazione del significato del suo soprannome “McFratm”:

— sapeva che si trattava di qualcosa di buono per lui, pur non comprendendolo sin da subito.

Qualche mese fa, lavorando alla strategia di marketing di un cliente, mi sono ritrovata a fare una considerazione interessante: **“tutti avremmo bisogno di un piano marketing, per riconoscerci il giusto valore”**.

Un piano marketing per un prodotto, o servizio, è un documento strategico che definisce come portare quel prodotto, o servizio, sul mercato e raggiungere il successo.

Non si limita a descrivere il prodotto, ma delinea l'intero percorso e, al suo interno, contiene, tutta una serie di analisi, ricerche e valutazioni, volte, innanzitutto, all'individuazione della proposta di valore unica (*Unique Selling Proposition* - USP); la stella polare tra gli elementi strategici di un piano marketing: indiscussa guida verso la vittoria.

Vi spiego perché, strutturando a modo nostro (ricordiamo che qui siamo tra noi e utilizziamo competenze e strategie nel modo più utile al nostro gruppo: i Consu-

lenti del Lavoro di Napoli) uno degli strumenti di marketing — la USP *Unique Selling Proposition* — possiamo arrivare a rivalutare il nostro “patrimonio” personale.

Ma di cosa sto parlando oggi?

Può essere che questo quarto scudetto del Napoli mi abbia euforizzato la mente al punto da dare numeri?

Bello lo scudetto, eh!?... ma io, pur euforica, resto lucida, quindi, seguitemi nel ragionamento e torniamo a noi; si diceva: Proposta Unica di Valore per un prodotto/servizio...

E se il “prodotto” in questione fossimo noi?

Quante valutazioni faremmo sulle nostre competenze, oltre che sulle caratteristiche della nostra personalità, se dovessimo venderci al meglio ed al nostro miglior offerente?

State pensando a quando voi, orgogliosi dei vostri titoli acquisiti (scolastici e professionali) e pronti a proporvi sul mercato del lavoro, avete compilato il vostro curriculum vitae?

Esatto, bella associazione di idee!!

Solo, direi, di utilizzare questo parallelismo tra “comпонimenti”, considerando meno fantasia e più creatività.

Creatività, quell’atteggiamento mentale e attivo di “colui che fa” (dal niente), ossia il creatore.

Creatività che, correlata alla tecnicità, ci spingerà a comporre un puzzle fatto di tutte le caratteristiche e competenze personali.

“*Mix and match*” che diventa il nostro fattore distintivo.

Il motivo per cui, come studio professionale, un cliente dovrebbe preferire il vostro servizio o prodotto, in quanto speciale e, a suo modo, unico.

Più ancora — e meglio — il modo in cui tu sei una persona unica.

Qual è, e come si esprime, il tuo valore.

Ahh!... è qui che ci volevi portare, cara Simona!

Sì, lo riconosco: ragionamento un po’ sfidante, ma a noi piace giocare a “il bersaglio” di Enigmistica, non è così?

Del resto il titolo dell’articolo parlava chiaro: “come esplorare nuove competenze significa rivalutare il nostro “patrimonio” personale” in cui, parlando di quest’ultimo mi riferisco chiaramente al patrimonio immateriale che siamo noi stessi, nella nostra interezza.

E adesso passiamo alla parte pratica, con il mio lavoro da coach, fatto di estrazione delle capacità e delle unicità delle persone, attraverso le domande tecniche ed esplorative.

Ti fornisco un esercizio pratico — la teoria senza pratica è progetto senza azione — per creare il *mix and match* che ti rappresenta.

Fase 1: Caratteristiche Personali

1. **Qual è la tua parola chiave per descrivere la tua energia e il tuo approccio al lavoro?** (es: dinamico, riflessivo, metodico, creativo, pragmatico...)
2. **Quale aggettivo descrive meglio la tua capacità di adattamento alle sfide?** (es: flessibile, resiliente, tenace, strategico, innovativo...)
3. **Quale talento personale, al di fuori delle tue competenze professionali, ti aiuta maggiormente nel lavoro?** (es: empatia, capacità di ascolto, *problem-solving* creativo, comunicazione efficace, organizzazione...)
4. **Come descriveresti il tuo stile di comunicazione?** (es: diretto, diplomatico, persuasivo, collaborativo, assertivo...)
5. **Qual è il tuo principale valore personale che applichi nel tuo lavoro?** (es: integrità, onestà, passione, rispetto, impegno...)

Fase 2: Caratteristiche Professionali

1. **Quale settore professionale rappresenta al meglio la tua esperienza e le tue competenze?** (es: marketing, design, tecnologia, consulenza, scrittura...)
2. **Quali sono le tre competenze tecniche più importanti del tuo profilo professionale?**
3. **Quale metodologia di lavoro ti permette di ottenere i migliori risultati?** (es: agile, lean, waterfall, *project management* tradizionale...)
4. **Come ti differenzi dai tuoi competitor?**
5. **Qual è il tuo approccio alla gestione del tempo e delle priorità?** (es: pianificazione rigorosa, flessibilità, delega, focus su risultati...)

Fase 3: Mix & Match

Dopo aver risposto alle domande precedenti, prova a creare combinazioni inaspettate tra le tue caratteristiche personali e professionali.

Ti dirò di più: il mese scorso hai lavorato sul tuo "core", sui tuoi valori e, quindi, arricchisci ancor più l'elaborazione di questo risultato correlandoli.

Sono troppo severa? Se lo fossi davvero ti chiederei di relativizzare il tutto in riferimento al tuo mondo personale delle relazioni e al mercato, ai mercati.

Ma io non sono severa e ti offro ancora due suggerimenti:

1. **Prenditi il tempo.** Datti il tempo di lavorare sull'esercizio. Come tutto ciò che è trasformativo, è profondo e complesso.
2. **Trova persone che ti pongano domande.** Più sarà ricco il bussolotto delle domande, più sarà eterogenea, profonda e opulenta la tua USP, il tuo patrimonio personale.

E il tuo valore?

Fermati.

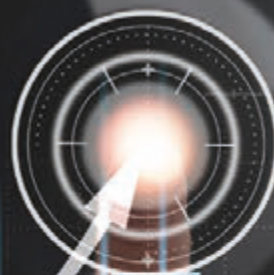
Osserva quanto fatto.

Hai appena iniziato a manifestarlo.

Buon ascolto.

<https://www.youtube.com/watch?v=ftjEcrrf7r0>

**Fon
AR
Com**



SEMPLICE | DIGITALE | FLESSIBILE

DIAMO FORMA ALLE COMPETENZE

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA



fonarcom.it



RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

n. 6 - GIUGNO 2025

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

È nullo il licenziamento per partecipazione a protesta collettiva sul luogo di lavoro

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 9526 del 11 Aprile 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 9526 del 11 aprile 2025**, ha stabilito che **è nullo il licenziamento dei lavoratori che abbiano preso parte ad una protesta finalizzata ad ottenere il rispetto di un accordo aziendale, anche se non si è trattato di uno sciopero formale, né c'è stata una proclamazione ufficiale da parte del sindacato.**

Il giudizio trae origine dal ricorso proposto da un lavoratore licenziato per giusta causa dopo aver preso parte ad una mobilitazione organizzata all'interno del luogo di lavoro per rivendicare l'osservanza degli impegni presi dall'azienda.

Nello specifico, un gruppo di lavoratori, in seguito al mancato pagamento di un'indennità prevista dal contratto aziendale, aveva deciso di prestare attività lavorativa secondo la turnazione prevista dal CCNL, anziché secondo i turni a scorrimento stabiliti dal datore di lavoro, in segno di protesta.

La Corte d'Appello aveva ritenuto illegittimo il licenziamento escludendo che si trattasse di insubordinazione, ma, allo stesso tempo, non ne aveva riconosciuto la natura discriminatoria o ritorsiva. La Corte aveva sussunto la condotta nell'ambito delle sanzioni conservative, disponendo l'applicazione del regime sanzionatorio.

Secondo i giudici, infatti, l'iniziativa dei lavoratori non poteva essere qualificata come sciopero e, quindi, non rientrava tra le forme legittime di autotutela collettiva riconosciute dall'ordinamento.

La Corte di Cassazione, accogliendo il ricorso incidentale del lavoratore, ha chiarito che, pur non configurandosi come sciopero (mancando l'astensione anche parziale dal lavoro), **è legittima la protesta** come forma di azione collettiva sindacale, **anche non formalizzata da organizzazioni sindacali e in assenza di astensione dal lavoro.**

Dunque, tale forma di protesta è comunque considerata una legittima manifestazione di dissenso collettivo, protetta dall'art. 39 Cost. e da altre norme sovranazionali quali l'art. 6 della Carta Sociale Europea e gli artt. 13 e 28 rispettivamente della Carta Comunitaria Europea e della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, che garantiscono non solo il diritto di sciopero, ma anche più ampie forme di azione collettiva.

La reperibilità con obbligo di presenza è orario di lavoro effettivo

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 10648 del 23 Aprile 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 10648 del 23 aprile 2025**, ha affermato che **i lavoratori in regime di reperibilità con obbligo di presenza notturna hanno diritto ad una retribuzione commisurata**, in quanto il tempo trascorso sul posto di lavoro durante la reperibilità implica la disponibilità del lavoratore a intervenire tempestivamente, anche in assenza di prestazioni effettive.

La controversia affrontata dalla Corte di Cassazione ha ad oggetto il riconoscimento del tempo di reperibilità notturna con obbligo di permanenza presso la struttura lavorativa come “orario di lavoro” e la sua conseguente adeguata retribuzione.

Nel caso specifico, un lavoratore dipendente di una cooperativa sociale lamentava di non essere stato correttamente retribuito per i turni notturni di reperibilità svolti presso la struttura lavorativa, con superamento dell'orario settimanale di 38 ore. La Corte d'Appello aveva rigettato la domanda, ritenendo applicabile l'art. 57 del CCNL cooperative sociali, il quale prevede, per tali situazioni, una mera indennità forfettaria mensile senza riconoscimento di orario di lavoro effettivo per i periodi di reperibilità notturna. Secondo la Corte territoriale, quei tempi non costituivano “orario di lavoro” ai sensi della contrattazione collettiva.

La Corte di Cassazione ha cassato la sentenza impugnata con rinvio, rilevando l'erronea interpretazione e applicazione della normativa europea e costituzionale in tema di orario di lavoro e di adeguatezza della retribuzione.

La Suprema Corte ha stabilito che **il tempo di reperibilità con obbligo di presenza nella struttura va considerato orario di lavoro**, indipendentemente dalle prestazioni effettivamente rese, sulla base della direttiva europea 2003/88/CE e della giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'UE.

Pertanto, pur non derivandone automaticamente il diritto alla corresponsione del trattamento economico previsto per il lavoro straordinario, la retribuzione spettante per tali periodi deve comunque rispettare i principi di proporzionalità e sufficienza sanciti dall'art. 36 Cost., con possibile disapplicazione della diversa disciplina nazionale, sia legislativa che collettiva, ove risulti in contrasto con i predetti principi.

Danno da demansionamento: per il risarcimento è necessaria la prova del pregiudizio

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 11586 del 2 Maggio 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 11586 del 2 maggio 2025**, ribadisce un principio ormai consolidato in tema di risarcimento del danno da demansionamento: **non è sufficiente la mera assegnazione a mansioni inferiori per ottenere un ristoro economico**, ma è necessario che il lavoratore fornisca una **prova concreta del pregiudizio subito**.

Il caso sottoposto all'attenzione della Suprema Corte ha ad oggetto la valutazione della sussistenza del danno da demansionamento.

Nel caso in esame, una responsabile di un cantiere di restauro aveva agito in giudizio lamentando di essere stata adibita, per un periodo limitato, a mansioni inferiori (restauratrice di beni culturali) rispetto a quelle corrispondenti al proprio livello contrattuale, rivendicando sia differenze retributive per l'inquadramento superiore sia il risarcimento del danno da demansionamento.

La Corte d'Appello, riformando la pronuncia di primo grado, aveva riconosciuto la sussistenza del demansionamento e aveva liquidato il danno in via forfettaria, commisurandolo a una quota delle retribuzioni perse nel periodo in questione.

La Cassazione, tuttavia, ha cassato la decisione sul punto, precisando che **il danno non può essere considerato in re ipsa**.

In altri termini, il solo fatto dell'illegittima adibizione a mansioni inferiori non comporta automaticamente un diritto al risarcimento. È invece necessario che il lavoratore fornisca allegazioni specifiche e prove anche presuntive del pregiudizio concretamente subito.

Il giudice di merito, secondo la Corte, non può procedere ad una liquidazione del danno in assenza di un accertamento puntuale delle circostanze del caso concreto che evidenzino l'effettivo impatto lesivo della condotta datoriale.

Nessuna deducibilità IRAP per il costo del personale utilizzato in somministrazione irregolare

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria – Sentenza N. 14200 del 28 Maggio 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Tributaria –, **sentenza n° 14200 del 6 maggio 2025**, ha ribadito un principio consolidato riguardo all'**indeducibilità** dei **costi del personale** collegati ad una **somministrazione di manodopera irregolare**, dissimulata da un contratto di appalto di servizi.

In tali ipotesi, difatti, è sempre da ritenersi esclusa la deducibilità fiscale dei costi sostenuti (nella fattispecie il contribuente aveva fatto valere le deduzioni dall'IRAP), nonché la detraibilità dell'IVA, **per invalidità del titolo giuridico** da cui detti costi traggono origine.

Nel caso di specie, la società contribuente aveva ricevuto una fattura da una cooperativa per attività di facchinaggio, ma l'Amministrazione finanziaria, sulla base di un PVC della Guardia di Finanza, aveva accertato che la cooperativa era priva di effettiva struttura e si era limitata a fungere da soggetto interposto, mentre i lavoratori erano in realtà stabilmente inseriti nell'organizzazione aziendale del committente.

La Suprema Corte ha confermato la **nullità del contratto di appalto** per dissimulazione di una somministrazione di manodopera, escludendo altresì che l'eventuale azione giudiziale dei lavoratori per la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore possa incidere sulla deducibilità, poiché tale conversione implica la nullità dei contratti coinvolti.

Pertanto, l'inesistenza giuridica del titolo impedisce di considerare quei costi certi, veritieri e inerenti all'attività d'impresa.

La responsabilità del professionista per l'omissione dichiarativa va sempre provata dal contribuente

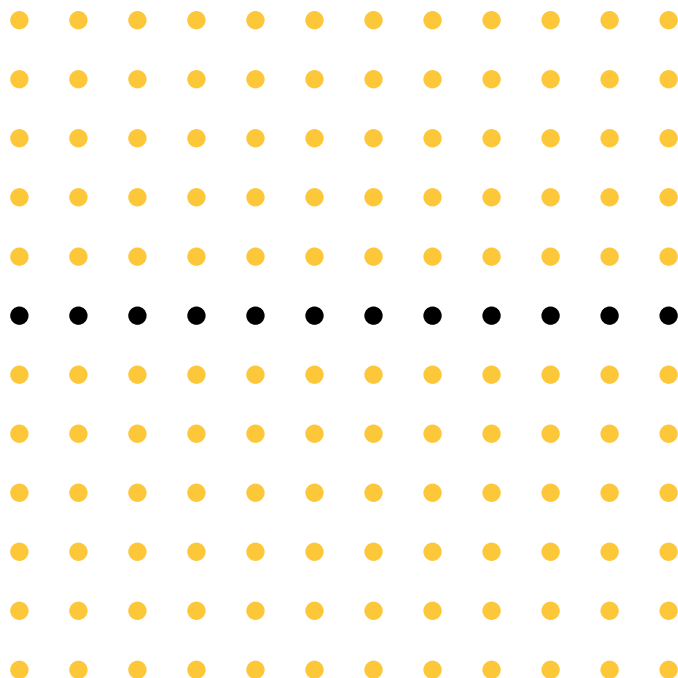
Corte di Cassazione – Sez. Tributaria – Ordinanza N. 13358 del 20 Maggio 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Tributaria –, **ordinanza n° 13358 del 20 maggio 2025**, ha rigettato il ricorso di un contribuente che lamentava la propria estraneità all'omessa dichiarazione dei redditi e alla compensazione indebita di crediti IVA inesistenti, imputando le irregolarità a comportamenti fraudolenti del professionista incaricato.

La vicenda nasce da un avviso di accertamento fondato sull'utilizzo di fatture oggettivamente inesistenti per simulare un credito IVA, successivamente compensato in modo indebito. Il contribuente aveva sostenuto di aver affidato in buona fede l'intera gestione fiscale a un professionista incaricato.

La Suprema Corte, tuttavia, ribadisce il principio che **il contribuente è sempre tenuto a esercitare un controllo concreto sull'operato del professionista** (*culpa in vigilando*), non essendo sufficiente il solo conferimento dell'incarico. Deve, infatti, fornire prova di un'effettiva attività di vigilanza (ad esempio tramite il ritiro delle ricevute telematiche delle dichiarazioni) e del carattere fraudolento della condotta del professionista, inteso a occultare l'inadempimento (come la falsificazione di F24 o ricevute di invio).

Va poi considerato che l'assoluzione in sede penale non vincola automaticamente il giudizio tributario in quanto l'efficacia probatoria del giudicato penale può operare solo previa dimostrazione dell'identità puntuale dei fatti che, nel caso di specie, non risultava allegata né documentata.



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

