

CDLNA

LAVORO

PREVIDENZA

FISCO

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

AGOSTO/SETTEMBRE 2025

n.

8/9



Infartuni sul lavoro in Campania: dati, criticità e il ruolo strategico dei Consulenti del Lavoro

FOCUS LICENZIAMENTI

Ultimi orientamenti giurisprudenziali

Modello Redditi 2025: il quadro RR

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

Editore

Consiglio Provinciale dell'Ordine
dei Consulenti del Lavoro di Napoli



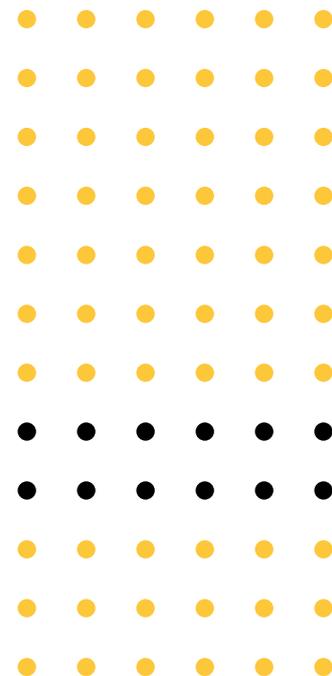
Piazza Municipio, 84
80133 Napoli (NA)

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

- 7 Infortuni sul lavoro in Campania: dati, criticità e il ruolo strategico dei Consulenti del Lavoro

Francesco Duraccio

NOVITÀ DEL PERIODO

- 12 I.N.P.S.
- 15 I.N.A.I.L.
- 16 ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO
- 17 MINISTERO DEL LAVORO

LAVORO E PREVIDENZA

- 20 Il licenziamento illegittimo irrogato dalle "piccole imprese" alla luce della sentenza n° 128/2025 della Consulta
- Francesco Capaccio
- 24 Trasmissioni nell'etere: il licenziamento comunicato via WhatsApp
- Monica Schiano
- 27 Licenziamento disciplinare intimato per una pluralità di addebiti
- Anna Pane
- 31 Dimissioni per fatti concludenti: la sentenza n. 87/2025 del Tribunale di Trento
- Ettore Franzoni

- 35 Controlli digitali e tutela della privacy del lavoratore: il Garante Privacy traccia nuovi confini nell'era dei social media

Giuseppe Gentile

- 39 Appalti e valutazione di equivalenza del CCNL. Una questione sempre aperta

Pierluigi Lanzarotti

- 42 Le modifiche alla tassazione degli autoveicoli/motoveicoli concessi in uso al dipendente

Pasquale Assisi

- 45 Circolare Inail n. 38 del 24 giugno 2025 – Applicazione Voce di tariffa: 0722

Ivo Amodio

- 51 Nota INL n° 5944/2025: tutela della salute della lavoratrice madre

Carla Napoletano

FISCO E TRIBUTI

- 57 La compilazione del quadro "RR" del modello redditi 2025: la gestione separata Inps – lavoratori autonomi e sportivi del settore dilettantistico

Pietro Di Nono

- 63 La compilazione del quadro "RR" del modello redditi 2025: le regole da seguire nei casi di iscrizione a più gestioni previdenziali

Massimiliano De Bonis

SOMMARIO

FISCO E TRIBUTI

- 68 La compilazione del quadro "RR" del modello redditi 2025: la gestione artigiani e commercianti

Luigi Carbonelli

PROFESSIONAL-MENTE

- 74 Intelligenza Artificiale: l'ultimo dei competitor o la migliore strategia?

Simona Letizia Ilardo

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

- 81 Art. 1335 c.c. e prova contraria: la Cassazione ribadisce l'esigenza di elementi oggettivi

- 82 Il trasferimento del ramo d'azienda privo di autonomia è inefficace verso i lavoratori

- 83 Riposo festivo infrasettimanale e contratti collettivi: la Cassazione chiarisce i criteri di derogabilità

- 84 La deduzione forfetaria dei costi presunti va ammessa anche in caso di accertamento analitico-induttivo

- 85 Cooperative: agevolazioni negate in assenza degli adempimenti dichiarativi previsti
-



Associazione Giovani
Consulenti del Lavoro
Napoli



CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DEI
CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI



ENPACL
Ente Nazionale
Previdenza Assistenza
Consulenti del Lavoro

CONVEGNO DI STUDIO DEL 22 SETTEMBRE 2025

DALLE ORE 09:00
ALLE ORE 13:00

4 CREDITI
FORMATIVI

LE OPPORTUNITÀ DELLA PREVIDENZA: LA PIANIFICAZIONE PENSIONISTICA A 360 GRADI

ARGOMENTI

I requisiti pensionistici Enpac: le opportunità del riscatto di laurea, praticantato e servizio militare. Le agevolazioni e i servizi per gli iscritti.

Gli accessi a pensione Inps.

Fra riscatto di laurea e pace contributiva: incremento della contribuzione e dialogo fra le gestioni.

INTERVENGONO

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO Napoli</i>
Riccardo Trimarco	<i>Presidente AGCDL Napoli</i>
Fabio Faretra	<i>Direttore Generale Enpac</i>
Antonello Orlando	<i>Consulente del Lavoro</i>

SEDE ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI PIAZZA MUNICIPIO, 84 - NAPOLI



SCENARIO



n. 8/9 - AGOSTO/SETTEMBRE 2025

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

Infortunati sul lavoro in Campania: dati, criticità e il ruolo strategico dei Consulenti del Lavoro

La sicurezza sul lavoro in Campania resta una sfida urgente: pochi infortuni denunciati, ma un tasso di mortalità tra i più alti in Italia. I dati INAIL 2024 confermano criticità strutturali, dal peso del lavoro irregolare agli incidenti in itinere. In questo scenario, i Consulenti del Lavoro assumono un ruolo strategico nel diffondere cultura della prevenzione e supportare imprese e istituzioni.

 **Francesco Duraccio**

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

La sicurezza nei luoghi di lavoro è una priorità assoluta per il Paese, ma nonostante un quadro legislativo articolato e l'impegno di istituzioni e imprese, i numeri degli infortuni restano significativi. Nel 2024, secondo i dati INAIL elaborati dalla Fondazione Studi Consulenti

del Lavoro, le denunce di infortunio in Italia sono state 515 mila, in calo dell'1% rispetto al 2023 e dell'8,5% rispetto al 2019. I casi mortali sono stati 1.189, con una diminuzione del 3,9% sul 2019, ma una sostanziale stabilità rispetto al 2023.

SINTESI DATI PRINCIPALI 2024

ITALIA
515.000 infortuni (-1% sul 2023, -8,5% sul 2019); 1.189 morti (-3,9% sul 2019)
MEZZOGIORNO
19,9% degli infortuni, 34,4% dei morti; tasso di mortalità 6,3/100.000 occupati (Italia: 5,0)
CAMPANIA
21.176 infortuni (123/10.000 occupati); 114 morti (6,6/100.000 occupati)
INCIDENTI IN ITINERE
17,4% degli infortuni in Italia (+3,1% rispetto al 2023); 15,7% in Campania

Se si scompongono i dati per tipologia, emergono dinamiche diverse:

- gli **infortuni in occasione di lavoro** calano dell'1,9%;
- quelli **in itinere** crescono del 3,1%, tornando ai livelli pre-pandemia;
- nei casi mortali, si registra un -3,5% per gli eventi in occasione di lavoro e un +10,2% per quelli in itinere.

Nel 2024 quasi un infortunio su cinque (19,6%) è avvenuto durante il tragitto casa-lavoro, ma la quota sale a oltre un quarto (25,5%) nei decessi.

La distribuzione territoriale mostra forti differenze: il Mezzogiorno, pur registrando meno infortuni (19,9% del totale), concentra oltre un terzo dei casi mortali (34,4%). Il tasso di mortalità al Sud è di 6,3 ogni 100.000 occupati, contro i 4,5 del Centro-Nord. Le cause principali sono la prevalenza di comparti ad alto rischio (edilizia, agricoltura, pesca), il tessuto produttivo frammentato, la carenza di risorse per la prevenzione e una cultura della sicurezza non sempre radicata.

La Campania presenta un quadro apparentemente positivo se si guarda alla frequenza degli infortuni, ma preoccupante per la loro gravità.

Nel 2024, le denunce sono state 21.176, pari a 123 casi ogni 10.000 occupati, uno dei valori più bassi in Italia (media nazionale: 215). Tuttavia, i decessi sono stati 114, con un tasso di mortalità di 6,6 ogni 100.000 occupati, ben sopra la media nazionale.

La gran parte delle vittime (82,5%) è deceduta in occasione di lavoro, mentre il 17,5% in itinere. A livello provinciale, Caserta si posiziona tra le peggiori in Italia con 9,8 morti ogni 100.000 occupati; **Napoli, pur con un'incidenza**

complessiva di infortuni inferiore alla media regionale, registra una quota di incidenti in itinere del 19,7%.

Le ragioni della situazione campana affondano le radici nella struttura produttiva e sociale della regione. La forte presenza di micro e piccole imprese limita la disponibilità di risorse per investire in tecnologie sicure, formazione del personale e sistemi di gestione della sicurezza. In molte realtà, soprattutto nelle aree interne, manca una figura tecnica interna dedicata alla prevenzione, rendendo più complesso il rispetto puntuale delle norme.

A questo si aggiunge la diffusione del lavoro irregolare, che priva i lavoratori delle tutele formali e spesso li espone a condizioni operative precarie, senza formazione adeguata, dispositivi di protezione individuale idonei o un'adeguata cultura della sicurezza. La minore propensione alla denuncia degli infortuni, se non nei casi più gravi, contribuisce a sottostimare probabilmente l'effettiva dimensione del fenomeno.

Gli **infortuni in itinere** stanno diventando una delle principali criticità del panorama infortunistico italiano. Nel 2024 rappresentano il 17,4% degli infortuni totali e il 25,6% dei casi mortali. Le cause principali sono infrastrutture viarie insufficienti, congestione del traffico, scarsa efficienza del trasporto pubblico e rigidità degli orari lavorativi.

Inoltre, il ricorso strutturale al mezzo privato aumenta esponenzialmente il rischio di incidente. I dati evidenziano che le aree metropolitane registrano le quote più alte di infortuni in itinere: Roma è al 28,6% del totale, Milano al

24,6%, mentre in Campania Napoli si colloca al 19,7%.

La nostra regione, con un'incidenza media del 15,7%, si colloca leggermente sotto la media nazionale, ma il fenomeno rimane rilevante. Province come Benevento (9,7%) mostrano valori più contenuti, mentre nei grandi centri urbani la percentuale cresce sensibilmente.

Contrastare questa tendenza richiede un approccio integrato: incentivare la mobilità sostenibile, favorire lo *smart working* dove possibile, organizzare i turni in modo flessibile e investire in infrastrutture di trasporto.

Il ruolo dei Consulenti del Lavoro

In un contesto segnato da queste criticità, i Consulenti del Lavoro rappresentano un presidio fondamentale per la diffusione di una vera cultura della prevenzione. La loro attività va ben oltre la gestione formale degli adempimenti:

- forniscono consulenza normativa e organizzativa alle imprese;
- progettano e svolgono attività di formazione per datori di lavoro e dipendenti;
- supportano l'adozione di sistemi di gestione della sicurezza;
- assistono le aziende nell'accesso a bandi e finanziamenti per interventi di prevenzione.

Il nostro Consiglio provinciale, in particolare, è impegnato in iniziative di sensibilizzazione rivolte alle nuove generazioni. Con il programma **ORIENTA**

TAlife - la scuola orienta per la vita,

i Consulenti incontrano studenti di scuole superiori e università per diffondere i valori della legalità e della sicurezza già durante il percorso di istruzione.

L'Ordine partecipa attivamente al **Protocollo sulla Sicurezza sul Lavoro promosso dalla Prefettura di Napoli e al Protocollo Legalità sottoscritto tra la Regione Campania ed il Comitato Economico e Sociale Regionale**, apportando contributi concreti e qualificati in materia di organizzazione, regolarità e tutela dei rapporti di lavoro.

La recente tragedia del **25 luglio 2025 a Napoli**, con la morte di tre operai, ha evidenziato l'urgenza di un impegno condiviso tra imprese, lavoratori, istituzioni e professionisti. E noi come Consulenti del Lavoro siamo pronti a fare la nostra parte.

La Campania, come il resto del Mezzogiorno, deve affrontare una doppia sfida: ridurre il numero di infortuni e, soprattutto, abbattere l'elevata mortalità. La crescita degli incidenti in itinere e le criticità legate alla struttura produttiva richiedono politiche mirate e un'azione corale.

I Consulenti del Lavoro, con la loro competenza tecnica e il radicamento territoriale, sono partner strategici di questo percorso: dalla consulenza tecnica all'educazione dei giovani, fino all'affiancamento delle imprese per trasformare la sicurezza da obbligo normativo a valore condiviso.

CDLNA

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

24 SETTEMBRE 2025

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

ARGOMENTI

Focus licenziamenti: ultime pronunce giurisprudenziali
Modello Redditi 2025: il quadro RR

INTERVENGONO

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO Napoli</i>
Giuseppe Cantisano	<i>Direttore IAM Napoli</i>
Marirosario Lamberti	<i>Professore di Diritto del Lavoro UNINA Federico II</i>
Giuseppe Gentile	<i>Professore di Diritto del Lavoro UNINA Federico II</i>
Piero Di Nono	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Luigi Carbonelli	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Massimiliano De Bonis	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Ettore Franzoni	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Anna Pane	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Monica Schiano	<i>Centro Studi CDLNA</i>

CONGRESS HALL RAMADA NAPLES

Via G. Ferraris 40, Napoli



con la partecipazione di





NOVITÀ DEL PERIODO

n. 8/9 - AGOSTO/SETTEMBRE 2025

I.N.P.S.

Circolare 13 agosto 2025, n. 121

L'istituto fornisce un quadro riepilogativo delle disposizioni del D.L. n. 92/2025, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 113/2025, aventi riflessi in materia di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito. Inoltre illustra le disposizioni in materia di integrazione salariale ordinaria (CIGO) e di cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA) previste per fronteggiare le emergenze climatiche.

Messaggio 07 agosto 2025, n. 2450

L'istituto, a seguito della pubblicazione della sentenza n. 30/2025 della Corte Costituzionale, comunica la possibilità per la madre intenzionale, lavoratrice dipendente, di usufruire a partire dal 24/7/2025 del congedo di paternità obbligatorio, previ adempimenti di rito e di legge.

Messaggio 07 agosto 2025, n. 2449

L'istituto comunica la possibilità, a partire dall'8 agosto 2025, di presentare la domanda di riduzione contributiva per i soggetti iscritti per la prima volta nell'anno 2025 alle gestioni speciali autonome degli artigiani e degli esercenti attività commerciali ex art. 1, comma 186, l. n. 207/2024, accedendo al "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" e compilando il modulo "Riduzione 50% ART-COM 2025".

Messaggio 01 agosto 2025, n. 2425

L'istituto fornisce indicazioni circa la gestione delle domande di disoccupazione risultate indebite a seguito dei provvedimenti, adottati d'ufficio dall'Istituto, di riclassificazione dell'attività economica svolta dall'impresa con conseguente cambio di iscrizione dei lavoratori dalla gestione contributiva agricola a un'altra gestione e viceversa.

Messaggio 30 giugno 2025, n. 2066

L'istituto comunica la proroga e il rifinanziamento per il 2025 dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria e di mobilità in deroga per ulteriori 12 mesi, purché vengano applicate misure di politica attiva del lavoro previste da specifici piani regionali.

Messaggio 30 luglio 2025, n. 2399

L'istituto comunica la proroga, anche per l'anno 2025, delle agevolazioni di natura previdenziale previste per la "Zona Franca Urbana Sisma Centro Italia", in presenza dei presupposti di legge e nei limiti di spesa previsti, fino al raggiungimento dell'importo dell'agevolazione complessivamente concessa.

Messaggio 30 luglio 2025, n. 2398

L'istituto fornisce chiarimenti circa la qualificazione di PMI relativamente all'agevolazione contributiva Decontribuzione Sud PMI ex art. 1, commi da 406 a 412, della legge di Bilancio 2025.

Messaggio 25 luglio 2025, n. 2359

L'istituto comunica la sospensione della notifica degli atti nei confronti dei soggetti contribuenti a partire dal 1/8/2025 fino a tutto il 31/8/2025.

Circolare 16 luglio 2025, n. 111

L'istituto comunica gli importi giornalieri sulla cui base dovranno essere determinate, per l'anno 2025, le prestazioni economiche di malattia, di maternità/paternità e di tubercolosi per i piccoli coloni e i compartecipanti familiari.

Messaggio 15 luglio 2025, n. 2253

L'istituto, in relazione alle richieste di esonero parziale dei contributi previdenziali delle Gestioni artigiani ed esercenti attività commerciali ex art. 1, commi da 20 a 22-bis, della l. n. 178/2020, comunica le modalità con cui poter proporre richiesta di riesame.

Circolare 14 luglio 2025, n. 110

L'istituto illustra le modalità di calcolo, per l'anno 2025, dei contributi volontari relativi alle varie categorie di lavoratori agricoli, diversificate in relazione alla tipologia e alla gestione di appartenenza dei proscrittori volontari.

Messaggio 14 luglio 2025, n. 2230

L'istituto fornisce indicazioni circa le modalità di calcolo dell'importo relativo alla prestazione integrativa che eroga il Fondo di solidarietà bilaterale per la filiera delle telecomunicazioni rispetto ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente in costanza di rapporto di lavoro.

Messaggio 03 luglio 2025, n. 2130

L'istituto, in considerazione dell'incidenza che le condizioni climatiche attuali, caratterizzate da elevate temperature notevolmente superiori alla media stagionale, hanno sullo svolgimento delle attività lavorative e sull'eventuale sospensione o riduzione delle stesse, riassume le indicazioni in merito alle modalità con cui richiedere le prestazioni di integrazione salariale, nonché i criteri per la corretta valutazione delle istanze.

Circolare 02 luglio 2025, n. 108

L'istituto fornisce indicazioni relative alla contribuzione dovuta dai concedenti per i piccoli coloni e compartecipanti familiari per l'anno 2025.

Circolare 02 luglio 2025, n. 107

L'istituto comunica gli importi dei contributi obbligatori dovuti, per l'anno 2025, dai coltivatori diretti, coloni, mezzadri e dagli imprenditori agricoli professionali.

I.N.A.I.L.

Circolare 01 agosto 2025, n. 45

L'INAIL comunica la rivalutazione annuale degli importi relativi agli indennizzi del danno biologico, applicabile con decorrenza 01/07/2025.

Circolare 08 luglio 2025, n. 43

L'INAIL, dopo aver illustrato le modifiche apportate dall'articolo 41 del D.L. n. 144/2022 (convertito con modificazioni dalla l. n. 175/2022) al D.L. n. 457/1997 (convertito con modificazioni dalla l. n. 30/98) riguardante la regolamentazione delle navi iscritte nel Registro internazionale, fornisce, a tal proposito, le istruzioni operative per l'applicazione dell'esonero dal versamento dei premi assicurativi, chiarendone i presupposti soggettivi e l'ambito applicativo.

Circolare 04 luglio 2025, n. 42

L'INAIL comunica le retribuzioni convenzionali e la rivalutazione delle prestazioni economiche dei tecnici sanitari autonomi di radiologia medica e degli allievi dei corsi per le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive, applicabili con decorrenza 01/07/2025.

Circolare 04 luglio 2025, n. 41

L'INAIL comunica le retribuzioni convenzionali e la rivalutazione delle prestazioni economiche dei medici esposti a radiazioni ionizzanti, applicabili con decorrenza 01/07/2025.

Circolare 04 luglio 2025, n. 40

L'INAIL, rinviando alla circolare 18 aprile 2025, n. 9 emanata dalla Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fornisce precisazioni circa i profili assicurativi relativi alle prestazioni lavorative fornite dai *riders*.

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Nota n. 5944/2025 - provvedimento di interdizione ante/post partum – Indicazioni operative

Con la **nota prot. n. 5944 dell'8 luglio 2025**, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito indicazioni operative relative all'**interdizione dal lavoro delle lavoratrici madri, nei periodi ante e post partum**.

La nota, in particolare, fornisce chiarimenti sulle modalità di **presentazione della domanda**, sulle **attività istruttorie e di valutazione** in carico all'ufficio territoriale competente dell'INL, sugli **obblighi di informazione e valutazione del rischio** in capo ai datori di lavoro e sui **termini** che scandiscono la procedura di interdizione. Alla stessa, inoltre, sono allegate le tabelle relative alle mansioni faticose, pericolose o insalubri **ex art. 7 c. 1-2 e art. 11 c. 1 del D.Lgs. 151/2001**.

Nota n.1180/2025 - Lavoro intermittente

Con la **nota prot. n. 1180 del 10 luglio 2025**, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha chiarito una questione di grande interesse per datori di lavoro e operatori del diritto del lavoro: **l'impatto dell'abrogazione del Regio Decreto n. 2657/1923** sulla disciplina del contratto di lavoro intermittente, ovvero, che l'abrogazione del R.D. del 1923 da parte della L. n. 56/2025 non ha inciso sulla attuale disciplina del lavoro intermittente poiché il rinvio operato dal D.M. 23 ottobre 2004 alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 è da considerarsi quale rinvio meramente materiale. In altri termini, anche se il decreto è stato formalmente abrogato, la **tabella delle attività resta come riferimento tecnico** e funzionale per individuare i casi in cui è ammesso il contratto intermittente.

MINISTERO DEL LAVORO

Circolare n. 15 del 27.8.2025 - Ulteriori precisazioni lavoro intermittente

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la Circolare n. 15 del 27 agosto 2025, ha fornito ulteriori delucidazioni in merito alle conseguenze determinatesi sulla disciplina del lavoro intermittente a seguito dell'abrogazione del R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 da parte della Legge n. 56/2025. Il Ministero ha ritenuto di confermare il proprio precedente orientamento — da ultimo ribadito nella **nota prot. 1180 del 10 luglio 2025** — secondo cui la **L. 56/2025 non avrebbe inciso sull'attuale disciplina del lavoro intermittente**, poiché il **rinvio** operato dal DM *"alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657"* è da considerarsi quale **meramente materiale** che, in quanto tale, **crystalizza** nell'atto che effettua il rinvio le disposizioni richiamate, senza che le successive vicende delle stesse abbiano alcun effetto giuridico sulla fonte che le richiama. Pertanto, **le attività elencate nella tabella del Regio Decreto 6 dicembre 1923 n. 2657 possono ancora essere utilizzate come riferimento per stipulare contratti di lavoro intermittente.**



CDLNA

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



EVENTO FORMATIVO WEBINAR **2** CREDITI

ARGOMENTI

Appalti e valutazione di equivalenza del ccnl 

Il punto sulla maternità: nota INL 5944/2025

Applicazione voce di tariffa 0722 - circ. Inail n. 38/2025

Veicoli in uso ai dipendenti : modifiche alla tassazione

RELATORI

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO Napoli</i>
Pasquale Assisi	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Ivo Amodio	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Pierluigi Lanzarotti	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Carla Napoletano	<i>Centro Studi CDLNA</i>

29 SETTEMBRE 2025

DALLE 15:00 ALLE 17:00 



con la partecipazione di





LAVORO E PREVIDENZA

n. 8/9 - AGOSTO/SETTEMBRE 2025

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

Il licenziamento illegittimo irrogato dalle “piccole imprese” alla luce della sentenza n° 118/2025 della Consulta

Con la recente sentenza n° 118/2025, la Corte costituzionale interviene (nuovamente) sull'art. 9, c. 1, del D. Lgs. 23/2015, affermando che un licenziamento illegittimo (in assenza di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo/oggettivo), operato da un datore di lavoro non rientrante nelle previsioni dell'art. 18, c. 8, della l. 300/70, non può essere sanzionato con una indennità limitata a 6 mensilità. Il presente tassello, aggiunto dalla Consulta, intacca ulteriormente l'impianto legislativo delle c.d. “tutele crescenti”, determinando l'esigenza, da parte del legislatore, di intervenire compiutamente sulla questione anche alla luce delle possibili differenze fra lavoratori, come si cercherà di mettere in evidenza nel presente articolo.

 **Francesco Capaccio**

SEGRETARIO DEL CPO DI NAPOLI E AVVOCATO CASSAZIONISTA

La Corte costituzionale, con la **sentenza n° 118 del 21 luglio** scorso, è tornata nuovamente ad occuparsi del D. Lgs. 23/2015 (c.d. “tutele crescenti”), in particolare dell'art. 9, c. 1, con riferimento alle c.d. “piccole imprese”¹.

La questione posta al vaglio della Corte costituzionale nasce dall'ordinanza del Tribunale di Livorno, in funzione di giu-

dice del lavoro, chiamato a pronunciarsi sul ricorso di una lavoratrice, assunta con contratto di lavoro subordinato dal 1° aprile 2015 e **licenziata per giusta causa** in data 30 settembre 2021, **senza aver mai ricevuto la lettera di contestazione** prima dell'irrogazione della sanzione espulsiva.

La lavoratrice, pertanto, adiva il Tribunale di Livorno per ottenere, in via principale,

1 Trattasi dei datori di lavoro che **non raggiungono** i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, c. 8 e 9, della l. 300/70. In particolare, trattasi del datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze **fino a quindici lavoratori** o **fino a cinque se si tratta di imprenditore agricolo**, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa fino a quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa fino a cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa fino a sessanta dipendenti.

l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento intimato per insussistenza del fatto materiale contestato con conseguente reintegrazione e risarcimento del danno ai sensi dell'art. 3 c. 2 del D. Lgs. 23/2015; in via subordinata, l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento in quanto intimato in violazione dell'art. 7 della l. 300/70 e, per l'effetto, la condanna della società al pagamento di un'indennità non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, in applicazione dell'art. 4² del D. Lgs. 23/2015.

La società convenuta, costituitasi — peraltro — tardivamente, oltre a richiedere il rigetto delle domande, opponeva l'inapplicabilità, nella fattispecie, degli artt. 3 c. 2 e 4 del D. Lgs. 23/2015, atteso che tali disposizioni sono applicabili esclusivamente ai datori di lavoro con i requisiti dimensionali dell'art. 18 c. 8 della l. 300/70. La stessa, invece, aveva avuto alle proprie dipendenze, come risultava dalla visura camerale, un numero di dipendenti al massimo di 14 lavoratori.

Ciò posto, pertanto, alla stessa doveva applicarsi, laddove fosse accertata l'illegittimità del licenziamento, la previsione di cui all'art. 9 c. 1 del D. Lgs. 23/2015 che, prima della modifica operata dalla Consulta con la sentenza in commento, prevedeva *"Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato*

e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità".

Il Giudice livornese sollevava questione di legittimità costituzionale dell'art. 9 c. 1 con riferimento ad una serie di previsioni costituzionali³ e comunitarie⁴.

La Consulta, all'esito di una compiuta disamina in ordine alle norme richiamate nell'ordinanza di remissione, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 9, c. 1, del D. Lgs. 23/2015, limitatamente alle parole «e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità».

La Consulta, invero, si era già occupata della questione con la sentenza n° 183/2022, nella quale, tuttavia, era stata affermata, pur ravvisandosi un vizio di incostituzionalità dell'art. 9 c. 1 del decreto delegato 23/2015, l'inammissibilità delle questioni allora sollevate dal Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, in considerazione del rischio di uno sconfinamento nella sfera riservata alla discrezionalità del legislatore, a causa delle plurime possibilità esistenti nella scelta delle soluzioni normative elaborabili per fronteggiare il *vulnus* evidenziato.

Con la sentenza in commento, invece, la Corte costituzionale ha precisato che il tempo trascorso e, soprattutto, la formulazione della questione, non mirante ad un intervento altamente manipolativo volto a ridisegnare la tutela speciale per i datori sottosoglia ma finalizzato ad eliminare la significativa delimitazione dell'indennità risarcitoria, hanno imposto la pronuncia di incostituzionalità limitatamente, appunto, al perimetro massimo dell'indennità risarcitoria.

2 Rubricato "vizi formali e procedurali".

3 Art. 3, primo e secondo comma; art. 4, primo comma; art. 35, primo comma, art. 41, secondo comma.

4 Art. 117, primo comma, Cost. in relazione all'art. 24 CSE.

Per l'effetto, **a seguito dell'intervento della Consulta, l'ammontare delle indennità previste dagli artt. 3, c. 1, 4, c. 1, e 6, c. 1**, che un **datore di lavoro, non rientrante nei limiti dell'art. 18 c. 8 della l. 300/70**, è tenuto a versare **è dimezzato**. È stato, quindi, **espunto il riferimento al limite massimo delle sei mensilità**.

Pertanto, alla luce anche dei precedenti interventi della Corte costituzionale in materia⁵, risulta che un datore di lavoro c.d. "piccolo" può subire le seguenti conseguenze:

- nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del **licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa**, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e **condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari da 3 a 18 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto** (art. 3 c.1);
- nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con **violazione del requisito di motivazione** di cui **all'art. 2, c. 2, della l. 604/66 o della procedura di cui all'art. 7 della l. 300/70**, il **giudice** dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e **condanna il datore di lavoro**

al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari da 1 a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 (art. 4 c. 1);

- offerta conciliativa finalizzata ad evitare il giudizio: il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una sede protetta⁶ un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, in misura di ammontare pari a 1/2 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 1,5 e non superiore a 13,5 mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta (art. 6 c. 1).

5 Sentenze 198/2018 (l'anzianità non può essere l'unico elemento su cui determinare il risarcimento ex art. 3 del D. Lgs. 23/2015); 150/2020 (l'anzianità non può essere l'unico elemento su cui determinare il risarcimento ex art. 4 del D. Lgs. 23/2015); 22/2024 (l'avverbio "espressamente" deve essere espunto dall'art. 2 del D. Lgs. 23/2015, rientrando nelle ipotesi di reintegrazione piena anche le c.d. "nullità virtuali"); 128/2024 (la reintegrazione si applica anche nel g.m.o. se il fatto è insussistente, anche se il *repêchage* è un fattore esterno); 129/2024 (la reintegra deve essere disposta anche nel caso in cui il codice disciplinare preveda una sanzione conservativa).

6 Art. 2113 c.c., 4° c., e art. 76 D. Lgs. 276/2003.

Infine, la Corte costituzionale ha invitato il legislatore ad intervenire sul profilo inciso dalla pronuncia, nel rispetto del principio affermato in base al quale il criterio del numero dei dipendenti non può costituire l'esclusivo indice rivelatore della forza economica del datore di lavoro e quindi della sostenibilità dei costi connessi ai licenziamenti illegittimi, dovendosi considerare anche altri fattori altrettanto significativi, quali possono essere il **fatturato o il totale di bilancio**, da tempo indicati come necessari elementi integrativi dalla legislazione europea e anche nazionale. La sentenza in questione, letta in uno agli interventi precedenti della stessa Corte costituzionale, smartella — di fatto — ul-

teriormente quello che era l'originario impianto del Jobs Act, il cui fine era quello di limitare (ulteriormente)⁷ la reintegrazione alle sole ipotesi di licenziamenti orali, discriminatori e/o nulli e prevedere negli altri casi di illegittimità una tutela economica graduata in funzione della sola anzianità di servizio.

Peraltro, la sentenza in questione determina anche una **discrasia di tutele rispetto ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015**, e dipendenti, all'atto del recesso illegittimo, di un datore di lavoro "piccolo", i quali — ai sensi dell'art. **8 della l. 604/66** — avranno riconosciuta, se il datore non opti per la riassunzione, **una indennità economica da 2,5 a 6 mensilità**.

⁷ Rispetto a quanto la c.d. legge Fornero (l. 92/2012) avesse già operato sull'art. 18 dello Statuto, modifiche anch'esse — per effetto degli interventi della Consulta (sentenze 59/2021 e 125/2022) — ormai depotenziate rispetto alle originarie intenzioni.

Trasmissioni nell'etere: il licenziamento comunicato via WhatsApp

La sentenza del Tribunale di Catania depositata il 27 Maggio 2025 potrebbe aprire nuovi scenari di legittimità a licenziamenti notificati mediante supporto digitale.

 **Monica Schiano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Il licenziamento, quale atto unilaterale recettizio, deve essere comunicato, ex art. 2 l. 604/66, per iscritto al prestatore di lavoro. Il licenziamento privo di forma scritta ed intimato senza l'indicazione specifica dei motivi che lo hanno determinato è inefficace.

La vicenda al vaglio dei giudici catanesi riguardava un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, preannunciato in una riunione informale nel Marzo 2024, ma di cui il lavoratore veniva effettivamente a conoscenza attraverso la visione del programma di lavoro del mese di Maggio 2024, in cui non era presente il suo nominativo. Pertanto, veniva impugnato il licenziamento per mancanza di forma scritta con conseguente domanda di reintegra. Dagli atti in causa emergeva che l'azienda, a mezzo messaggio WhatsApp del 16 Aprile 2024, aveva invitato il lavoratore a sottoscrivere "il preavviso": **si notiziava dunque il lavoratore per iscritto a mezzo un documento in-**

formatico. Il 15 Maggio successivo la stessa azienda comunicava a mezzo e-mail la decorrenza del licenziamento dal 30 Aprile e allegava l'Unilav richiesto dal lavoratore ai fini della domanda Naspi.

La Corte riteneva che il messaggio WhatsApp e la successiva e-mail configurassero una comunicazione scritta, pur non costituendo oggetto del giudizio la legittimità di suddette forme di comunicazione in quanto non espressamente impugate, ma utili comunque ad escludere la tesi del licenziamento orale puro e semplice. Per l'effetto, rigettava il ricorso nel merito, sia con riferimento alla nullità del licenziamento, sia con riferimento alla richiesta di reintegra.

La norma di cui al citato art. 2, per specifico intento del legislatore o per una sorta di implicito anacronismo, impone la forma scritta della comunicazione di recesso *ad substantiam*, al fine di soddisfare il principio di garanzia a

favore del lavoratore, ma senza specificarne o elencarne possibili declinazioni.

Orbene, nel vuoto normativo, è subentrata la giurisprudenza. La Suprema Corte ha evidenziato che «in tema di forma scritta del licenziamento prescritta a pena di inefficacia, **non sussiste per il datore di lavoro l'onere di adoperare formule sacramentali**»¹, purché resti chiara ed inequivocabile la volontà di recesso.

Lo stesso Tribunale di Catania si era già espresso in tal senso, affrontando un caso analogo nel 2017 e rilevando che «il recesso intimato mezzo "WhatsApp" [...] appare infatti assolvere l'onere della forma scritta trattandosi di documento informatico che parte ricorrente ha con certezza imputato al datore di lavoro»². Dello stesso anno la sentenza n. 29753³ con cui gli Ermellini rigettavano il ricorso di un lavoratore licenziato via e-mail: «Questa Corte ha già chiarito, con principio relativo all'interpretazione dell'articolo 2 della legge 604/1996 ma estensibile alle clausole contrattuali di analogo tenore, che il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità». Le casistiche sopra esposte non po-

tranno essere di certo connotate come orientamento giurisprudenziale, ma possono fornire uno strumento utile a qualche spunto di riflessione sull'utilizzo dei sistemi di messaggistica istantanea.

1. I messaggi WhatsApp hanno valenza probatoria o no?

Con la recente pronuncia n. 1254/2025⁴, la Corte di Cassazione, in ambito civile, rileva che «i messaggi "WhatsApp" e gli "SMS" conservati nella memoria di un telefono cellulare sono utilizzabili quale prova documentale e, dunque, possono essere legittimamente acquisiti mediante la mera riproduzione fotografica, con la conseguente piena utilizzabilità dei messaggi estrapolati da una "chat" di "WhatsApp" mediante copia dei relativi "screenshot", tenuto conto del riscontro della provenienza e attendibilità degli stessi»⁵. Quindi, memori dei film d'azione, *qualunque cosa dirai potrà essere usata contro di te in tribunale!*⁶.

2. Può essere valida la notifica di una comunicazione a mezzo WhatsApp?

Partiamo dalla presunzione di conoscenza. L'art. 1335 c.c. prevede che ogni dichiarazione recettizia diretta a una determinata persona — quale il licenziamento — sia conosciuta

1 Cass. n. 17652 del 13/08/2007.

2 Ordinanza del 27/06/2017.

3 Del 12 dicembre 2017.

4 Cass. n. 1254 del 18/01/2025.

5 Anche in riferimento a Cass. Sez. U, Sentenza n. 11197 del 27/04/2023.

6 Miranda Warning, USA, 1966.

nel momento in cui giungono all'indirizzo del destinatario, se questi non prova di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia. Torniamo alla Cassazione. La sentenza n. 15397/2023 ci ricorda che in caso di comunicazioni trasmesse a mezzo raccomandata, anche senza avviso di ricevimento, le attività svolte dall'agente postale incaricato della consegna e la compiuta giacenza provate attraverso schede informative, provenienti da Poste Italiane, è di per sé idonea a fondare la presunzione legale di conoscenza ai fini dell'art. 1335 c.c.

Ciò non può dirsi (non ancora) per i messaggi WhatsApp. La stessa applicazione di messaggistica ci informa su come controllare le conferme di lettura:

- ✓ Il messaggio è stato inviato correttamente. (Segno di spunta singolo grigio).
 - ✓✓ Il messaggio è stato consegnato correttamente al telefono del destinatario o a qualsiasi dei suoi dispositivi collegati. (Doppio segno di spunta grigio).
 - ✓✓ Il destinatario ha letto il messaggio. (Doppio segno di spunta blu).
- Se il destinatario, ovvero il mittente, disabilita le conferme di lettura nelle

impostazioni della *privacy*, il messaggio non può dirsi portato a conoscenza del destinatario in quanto, almeno per il momento, a differenza della raccomandata trasmessa a mezzo del fornitore del servizio postale universale, non vige presunzione di conoscenza. A meno che, a suddetto messaggio, non seguano risposte incontrovertibili. Vale la pena ricordare che il citato principio di garanzia a favore della parte debole del rapporto prevede che la comunicazione di recesso:

- manifesti in modo chiaro ed inequivocabile la volontà del datore di lavoro;
- contenga la specifica delle motivazioni poste alla base di suddetta volontà;
- sia di indubbia provenienza;
- sia inconfutabilmente portata a conoscenza del destinatario in data certa.

Quindi, per quanto un messaggio istantaneo risulti idoneo, nonché forse più comodo, ad assolvere ai requisiti formali di comunicazione di un recesso, al momento non fornisce, a parere di chi scrive, sufficiente certezza: un solo segno di spunta? Doppio? Grigio o blu? Houston, c'è più di un problema.

Licenziamento disciplinare intimato per una pluralità di addebiti

Con l'ordinanza n. 16358 del 17 giugno 2025 la Corte di Cassazione si è pronunciata sulla legittimità di un licenziamento disciplinare per giusta causa fondato su più addebiti.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Il caso scaturisce dal licenziamento disciplinare intimato da una Fondazione Lirico-Sinfonica ad una sua dipendente, con mansioni di soprano, preceduto da una lettera di contestazione¹ riferita a **due addebiti**:

- 1. Allontanamento della lavoratrice** dal proprio domicilio durante il periodo di malattia² coperto da certificazione medica, durante le fasce orarie di reperibilità in ben due occasioni:
 - 21 maggio 2022, per cantare durante una cerimonia religiosa;
 - 28 maggio 2022, per pranzare fuori con il suo compagno e fare acquisti.
- 2. Svolgimento di prestazione canora** con altri coristi al di fuori del teatro senza richiedere la preventiva auto-

rizzazione come previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro³.

Sulla vicenda si è pronunciato il Tribunale di Napoli – Sez. Lavoro – che con sentenza n. 1660/2024 dell'1.03.2024 ha respinto l'opposizione proposta dalla lavoratrice, avverso l'ordinanza di rigetto dell'impugnativa del licenziamento.

In seguito, la Corte d'appello di Napoli, con sentenza n. 2700/2024 del 28.06.2024, in riforma della pronuncia di primo grado, ha parzialmente accolto il reclamo proposto dalla lavoratrice, dichiarando la **illegittimità del licenziamento e l'applicazione della tutela reintegratoria attenuata**⁴ condannando la Fondazione alla immediata reintegrazione della lavoratrice e al pagamento della indennità risarcitoria

1 La lettera di contestazione è stata inviata il 9 giugno 2022 mentre la lettera di licenziamento in data 30 giugno 2022.

2 Periodo di malattia riferito all'intervallo 3 maggio 2022–12 giugno 2022. Le uscite sono state documentate da una relazione investigativa posta a fondamento della contestazione disciplinare.

3 Art. 21 del CCNL applicato al rapporto di lavoro, CCNL Teatri (personale artistico) – CNEL G321.

4 Art. 18, comma 4, L. 20 maggio 1970 n. 300.

pari ad otto mensilità⁵ dell'ultima retribuzione di fatto percepita, oltre accessori di legge dalla maturazione fino al soddisfo ed al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione, oltre interessi.

La **motivazione della riforma** della sentenza impugnata è stata basata dalla Corte territoriale su tale assunto: le difese delle parti ed il giudizio del Giudice sono state concentrate sul primo episodio di allontanamento dal proprio domicilio contestato (ritenuto più significativo), ovvero lo svolgimento non autorizzato dell'attività canora, ritenendo che le condotte tenute dalla lavoratrice in malattia "non fossero idonee ad integrare gli illeciti disciplinari contestati". **La Corte ha escluso:**

- **l'incompatibilità tra le attività svolte dalla lavoratrice durante le uscite e la malattia** (data la natura della patologia diagnosticata — disturbo depressivo reattivo) o, comunque, non ha ritenuto potessero rappresentare il rischio di pregiudicare o ritardare il recupero fisico;
- **l'obbligo di richiedere la preventiva**

autorizzazione⁶ da parte della Fondazione in merito alla partecipazione ad un coro in una funzione religiosa privata in quanto considerata tale attività di modesta portata e contenuta nei limiti della vita privata, non potendo qualificarsi in termini di prestazione professionale.

La Corte si è pronunciata, pertanto, dichiarando "**l'insussistenza del fatto contestato di cui all'art. 18 comma 4 dello statuto dei lavoratori, come modificato dalla L. n. 92/2012, art. 1, comma 42, lett. b)**" **atteso che "il fatto, pur esistente nella sua materialità era privo di quella connotazione di illiceità, offensività, o antigiuridicità tale e necessaria da rendere apprezzabile la rilevanza disciplinare"**.

La Fondazione ha proposto ricorso in Cassazione adducendo **sei motivi**. La cantante ha resistito con contro-ricorso incidentale affidato invece ad un motivo⁷.

La decisione della Corte Suprema

Determinante per la decisione della Suprema Corte è stato il quinto motivo⁸ addotto laddove viene evidenziato

5 Quantificata in otto mensilità "[...] tenuto conto dell'età della ricorrente (nata nel 1971) al momento del licenziamento, della durata del rapporto di lavoro nonché delle obiettive difficoltà di reperimento di altra occupazione, delle dimensioni dell'impresa".

6 Concordando con le interpretazioni della Corte territoriale in merito alle previsioni del contratto collettivo, in quanto "[...] la partecipazione alla cerimonia religiosa, per le sue caratteristiche (modesta durata, occasionalità) non rientra tra le attività precluse, difettando il carattere della professionalità (mancando la prova di un preventivo ingaggio e dell'elargizione di un compenso) cui correlare la necessità della preventiva richiesta autorizzatoria".

7 "Con l'unico motivo di ricorso incidentale la lavoratrice censura la sentenza per falsa applicazione dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. 23 del 2015 e violazione e falsa applicazione dell'art. 18, comma 4, St. lav. in relazione alla misura dell'indennità risarcitoria".

8 "Con il quinto motivo si censura la sentenza per violazione e/o falsa applicazione dell'art. 132 n. 4 c.p.c. nonché dell'art. 112 c.p.c. per assenza di motivazione e disamina delle contestazioni relativamente all'allontanamento della A. durante le fasce orarie di reperibilità nonché violazione e/o falsa applicazione dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dell'art. 1 del D.M. 11 gennaio 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali" – Cass. Ord. n. 16358 del 17.06.2024.

che la sentenza impugnata **“ha del tutto omesso di motivare e analizzare i fatti oggetto di addebiti formulati nella lettera di contestazione e relativi ad una serie di episodi riguardanti allontanamenti durante le fasce orarie di reperibilità”** in quanto la decisione è stata fondata sulla rilevanza disciplinare della sola contestazione relativa alla prestazione canora resa senza autorizzazione. Il giudizio della Corte territoriale è stato fondato sulla punibilità o meno dell'attività canora svolta durante la malattia tralasciando infatti l'allontanamento della lavoratrice dal proprio domicilio durante le fasce di reperibilità (sottraendosi pertanto alla possibilità di essere sottoposta a visite mediche di controllo), non solo per lo svolgimento di attività canora ma anche per altre attività a carattere personale.

L'esito della Corte

La Suprema Corte ha ritenuto fondata tale motivazione⁹, sottolineando che la contestazione disciplinare aveva invece ad oggetto **due distinte condotte** relative all'allontanamento della lavoratrice in malattia dalla sua residenza durante le fasce di reperibilità e allo svolgimento di attività a dispetto del suo stato di malattia, ed ha **ribadito due importanti principi**, inerenti:

1. La valutazione ed autonomia dei singoli addebiti in caso di conte-

stazioni plurime, in quanto *“qualora il licenziamento sia intimato per giusta causa, consistente non in un fatto singolo ma in una pluralità di fatti, ciascuno di essi autonomamente costituisce una base idonea per giustificare la sanzione [...] ove nel giudizio di merito emerge l'infondatezza di uno o più degli addebiti contestati, gli addebiti residui conservano la loro astratta idoneità a giustificare il licenziamento”*. Tale principio comporta che ai fini della validità del licenziamento, debbano essere valutati tutti gli addebiti contestati e sulla base dei quali il datore di lavoro ha intimato il licenziamento disciplinare. La non fondatezza di alcuni episodi non invalida automaticamente il provvedimento espulsivo in quanto ogni addebito resta autonomo ai fini della valutazione di gravità¹⁰.

2. L'onere della prova in merito alla gravità complessiva, in quanto *“[...] a meno che colui che ne abbia interesse non provi che solo presi in considerazione congiuntamente, per la loro gravità complessiva, essi sono tali da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro”*. Ne deriva che in caso di licenziamento per addebiti plurimi, **l'onere di provare che i singoli fatti contestati integrano una giusta causa di licenziamento**

⁹ Delle sei motivazioni, la Suprema Corte ha dichiarato inammissibili i primi quattro, ha accolto il quinto motivo del ricorso principale e assorbito il sesto motivo del ricorso principale e l'unico motivo del ricorso incidentale.

¹⁰ Nel caso di specie, lo svolgimento di attività canora, *“quella propria della ricorrente a livello professionale - per la quale lo stato di malattia era ritenuto ostativo”*, senza la dovuta autorizzazione era stato considerato nel grado di appello, addebito su cui basare il giudizio, ritenendo l'altro episodio (l'uscita per pranzo e shopping) assorbito dal fatto che le attività svolte durante lo stato morboso, non fossero *“idonee ad integrare gli illeciti disciplinari contestati”*. Pertanto, ritenuto infondato l'addebito relativo allo svolgimento dell'attività canora, il licenziamento diveniva illegittimo.

solo in virtù di una loro valutazione congiunta comportante una gravità complessiva tale da non consentire la prosecuzione dell'attività lavorativa, **incombe sul lavoratore**.

Alla luce di tali principi, viene ordinato al Giudice di rinvio di **riesaminare il**

fatto e determinare se l'addebito relativo all'allontanamento della lavoratrice dal suo domicilio durante le fasce di reperibilità in **entrambe le occasioni**, pacifiche per le parti sotto l'aspetto fattuale, sia insufficiente a giustificare il licenziamento.

Dimissioni per fatti concludenti: la sentenza n. 87/2025 del Tribunale di Trento

Publicata il 05/06/2025 una prima decisione che fornisce spunti di riflessione interessanti su questa modalità di risoluzione del rapporto di lavoro.

 **Ettore Franzoni**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Dall'introduzione delle **dimissioni per fatti concludenti**, avvenuta con l'entrata in vigore del c.d. Collegato Lavoro¹, si sono avvicinati diversi chiarimenti, forniti sia dal Ministero del Lavoro² che dall'INL³, volti ad indicare la strada corretta da seguire nell'interpretazione ed applicazione della norma.

Su tale versante, il 05/06/2025 è stata pubblicata dal Tribunale di Trento la **sentenza n. 87/2025**, relativa ad una controversia sorta proprio a seguito della cessazione di un rapporto di lavoro avvenuta in applicazione di tale nuovo istituto. Trattandosi della prima pronuncia in materia, può risultare utile esaminare la vicenda, approfondendo le argomentazioni addotte dalle parti in causa, la decisione del

Giudice e le motivazioni alla base della stessa.

Il caso trae origine dalla contestazione, da parte di una lavoratrice, della cessazione del proprio rapporto di lavoro per dimissioni per fatti concludenti, esplicitate dal datore di lavoro con comunicazione del 13/01/2025 (inviata a mezzo PEC in data 14/01/2025) a seguito di **un periodo di assenza ingiustificata protrattosi dal 7 al 12 gennaio 2025**. Alla lettera di opposizione recapitata al datore di lavoro, in cui veniva contestato il recesso-licenziamento e veniva manifestata la propria disponibilità a riprendere l'attività lavorativa, questi ha replicato che il rapporto si considerava risolto secondo le disposizioni introdotte il 12/01/2025 dall'art.

1 Legge n. 203/2024.

2 Si rimanda, a tal proposito, alla Circolare n. 6/2025, pubblicata dal Ministero in data 27/03/2025, nonché alla nota n. 2504/2025 del 10/04/2025 ed alla FAQ pubblicata sul proprio sito internet dallo stesso Ente su tale argomento.

3 Si vedano le note pubblicate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 579 del 22/01/2025 e n. 3984/2025 del 29/04/2025.

19 del Collegato Lavoro, in quanto **la lavoratrice si era assentata oltre il termine stabilito dal CCNL applicato (Terziario Distribuzione e Servizi, n.d.r.) per l'apertura di procedimento disciplinare nell'ipotesi di assenza ingiustificata.**

La lavoratrice si è rivolta dunque al Tribunale, sostenendo che il termine stabilito dal CCNL applicato, oltre il quale l'assenza ingiustificata avrebbe potuto essere equiparata a dimissioni per fatti concludenti, alla data del 13/01/2025 **non era ancora decorso** e, in assenza della comunicazione telematica prevista dalla legge⁴, non poteva esistere alcun tipo di dimissioni; dunque, il rapporto di lavoro è stato in realtà risolto **esclusivamente per volontà del datore di lavoro**, senza che questi avesse adottato alcun atto di licenziamento in forma scritta. Sul punto, viene evidenziato come il periodo di assenza ingiustificata *ante* 12/01/2025 sia da considerare **irrilevante** per il caso in esame, in forza del principio del *tempus regit actum* e dell'art. 11 delle preleggi⁵, che fissano i **principi di irretroattività e di non ultrattività della legge.**

Viene evidenziato, altresì, che nell'ipotesi in cui si considerasse la lettera pervenuta assimilabile ad una comunicazione di "licenziamento disciplinare scritto", lo stesso sarebbe comunque illegittimo, in quanto intimato senza l'esperimento di alcun procedimento disciplinare, così come previsto dalla legge n. 300/1970.

Il datore di lavoro, in sede giudiziale, ha offerto le seguenti contro-tesi:

- la comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro è stata trasmessa **successivamente all'entrata in vigore del Collegato Lavoro**; a tal proposito, viene sostenuto che il principio giuridico del *tempus regit actum* sia da riferire **"alla genesi, per l'appunto, dell'actum, non della preesistente situazione di fatto da considerare ai fini dell'actum stesso, che nel caso della norma in esame riguarda appunto l'istituto delle dimissioni per fatti concludenti"**⁶, fattore che legittima la possibilità di considerare utili, ai fini del computo dei giorni di assenza ingiustificata, quelli antecedenti al 12/01/2025.
- La situazione di fatto sussistente al momento dell'entrata in vigore del nuovo Collegato Lavoro **deve essere presa in considerazione in relazione alla nuova disciplina delle c.d. dimissioni di fatto**, senza che ciò comporti alcuna presunta retroattività della norma, in quanto l'istituto giuridico (le dimissioni per fatti concludenti) ed il pregresso fatto generatore (l'assenza ingiustificata) sono elementi da considerare in maniera separata e differente.

A valle della vicenda giudiziaria esposta, il Giudice adito ha considerato **illegittima** la cessazione del rapporto per dimissioni *de facto* attuata dal datore di lavoro. Le argomentazioni a sostegno della decisione, di cui si fornisce

4 Rif. art. 26, co. 1, D.lgs. n. 151/2015.

5 L'art. 11 delle preleggi stabilisce al comma 1 stabilisce che *"la legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo"*; al comma 2, invece, prevede che *"i contratti collettivi di lavoro possono stabilire per la loro efficacia una data anteriore alla pubblicazione, purché non preceda quella della stipulazione"*.

6 Cit. Sent. Trib. di Trento n. 87/2025.

una sintesi, offrono diversi spunti di riflessione:

- il principio giuridico del *tempus regit actum* indica, diversamente da quanto sostenuto dal datore di lavoro, una **condotta o comportamento in generale e, quindi, un qualsiasi fatto umano giuridicamente rilevante**, non soltanto un negozio giuridico, ossia una manifestazione di volontà produttiva di effetti giuridici; ciò comporta, a parere del Giudice, l'obbligo di ricondurre la "preesistente situazione di fatto" (il periodo di assenza ingiustificata ante 12/01/2025) nell'area di applicazione di tale principio.
- La Consulta ha sì fissato il principio secondo cui il legislatore possa emanare disposizioni che modifichino la disciplina di rapporti giuridici **in senso sfavorevole per i beneficiari**, ma a condizione che "tali disposizioni **non trasmodino in un regolamento irrazionale, frustrando, con riguardo a situazioni sostanziali fondate sulle leggi precedenti, l'affidamento dei cittadini nella sicurezza giuridica, da intendersi quale elemento fondamentale dello Stato di diritto**"⁷. Ciò risulta **in antitesi** col presupposto, sostenuto dal datore di lavoro, secondo il quale una norma entrata in vigore il 12/01/2025 possa attribuire la portata di dimissioni *per facta concludentia* in via presuntiva relativa *ex lege*, in quanto **in pieno contrasto con la condizione ora menzionata**.

Confermata l'illegittimità delle dimissioni per fatti concludenti, il Giudice ha dovuto sciogliere il nodo relativo alla **classificazione effettiva della tipologia di cessazione del rapporto**. Interessante, a tal proposito, evidenziare che il ragionamento si è focalizzato sulla **manifestazione di volontà, da parte del datore di lavoro, di sciogliere il rapporto di lavoro**, un approccio che ha portato ad escludere la possibilità di ricondurre la casistica in esame al **licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata non preceduta dalla contestazione disciplinare**, in quanto dalla comunicazione inviata dal datore di lavoro **non traspare** la volontà dello stesso di procedere al licenziamento. Viene osservato, tuttavia, che la volontà di estromettere la lavoratrice dal suo posto di lavoro è stata manifestata dalla società datrice, invece, nel momento in cui la stessa **ha rifiutato di ricevere la prestazione lavorativa**.

A fronte di tali considerazioni, il Giudice ha ricondotto la fattispecie all'ipotesi di **licenziamento intimato per fatti concludenti**, con tutte le conseguenze nefaste del caso in capo al datore di lavoro soccombente in giudizio.

La vicenda esaminata in questa sede offre diversi spunti di riflessione, sebbene la casistica specifica, per ovvi motivi temporali, non possa più verificarsi. Può risultare utile, ad esempio, ricordare quelle che sono state le considerazioni del Giudice del Tribunale di Trento sul principio del *tempus regit actum*, **soprattutto nel momento in cui si approccia una nuova norma**. È

7 Cit. Sent. Corte Cost. n. 216/2015, n. 56/2015, n. 219/2014, n. 154/2014, n. 310/2013 e n. 83/2013, n. 166/2012, n. 302/2010.

interessante, altresì, la chiave di lettura offerta nell'identificare la tipologia effettiva di cessazione del rapporto nel caso in cui non sia ritenuta legittima l'ipotesi di dimissioni *de facto*, in questo caso la manifestazione di volontà del datore di lavoro di sciogliere il rapporto.

Non passa inosservata, poi, l'assenza di riferimenti specifici (e contrari) **all'utilizzo, ai fini del ricorso alle dimissioni per fatti concludenti, del periodo previsto dal CCNL applicato per i procedimenti disciplinari in caso di assenza ingiustificata**, in questo caso inferiore (3 giorni)⁸ rispetto a quanto previsto dall'art. 19 del Collegato lavoro (15 giorni). Quest'ultimo aspetto ha portato ad ipotizzare che il silenzio intorno al suddetto *modus operandi* potrebbe essere considerato come

un **implicito benessere** a considerare, quale termine massimo di assenza ingiustificata ai fini della risoluzione del rapporto *de facto*, quello indicato per i procedimenti disciplinari, **anche se minore rispetto ai 15 giorni previsti dalla norma di riferimento**.

A tal proposito il Ministero del Lavoro, dopo la pubblicazione della sentenza, **ha aggiornato sul proprio sito istituzionale le FAQ in materia**, ribadendo che il termine di 15 giorni previsto dall'art. 19 del Collegato Lavoro possa essere modificato **solo da una specifica previsione del CCNL**, escludendo, dunque, la possibilità di prendere in considerazione le previsioni dei CCNL in ordine ai periodi di assenza ingiustificata che comportano l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari di tipo espulsivo.

8 Rif. art. 238, CCNL Terziario Distribuzione e Servizi.

Controlli digitali e tutela della privacy del lavoratore: il Garante Privacy traccia nuovi confini nell'era dei social media

L'intersezione tra le tradizionali **garanzie giuslavoristiche** e la moderna disciplina sulla **protezione dei dati personali** sta generando scenari interpretativi sempre più complessi. Il recente provvedimento del Garante per la Protezione dei Dati Personali n. 288 del 21 maggio 2025, con cui è stata irrogata una sanzione ad Autostrade per l'Italia S.p.A., rappresenta un importante punto di approdo in questa evoluzione, offrendo spunti di riflessione che vanno ben oltre il caso specifico e si inseriscono nel più ampio dibattito sui limiti del potere di controllo del datore di lavoro nell'era digitale.

 **Giuseppe Gentile**

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

1. Il quadro normativo di riferimento: diritto del lavoro e normativa privacy

La disciplina dei controlli sul luogo di lavoro si è storicamente sviluppata attorno **allo Statuto dei Lavoratori**, disciplina cardine che ha segnato una svolta nella tutela della dignità del lavoratore. Ai fini del tema affrontato, si segnalano in particolare gli artt. 4 e 8. L'**art. 4** (c.d. controllo a distanza) è stato oggetto di un incisivo intervento di innovazione in occasione del Jobs Act nel 2015, con l'aggiunta del comma 1-bis che ha adeguato l'impianto normativo

ai tempi digitali, consentendo l'utilizzo di strumenti informatici e dispositivi di lavoro, purché utilizzati per le finalità lavorative per cui sono stati assegnati. L'**art. 8** invece è la norma che vieta al datore di lavoro di *"effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore"*.

In questo contesto si inserisce la disciplina della **protezione dei dati personali**, che con l'entrata in vigore del Regolamento Generale sulla Protezione

ne dei Dati (**GDPR**) ha introdotto principi e obblighi che si intrecciano inevitabilmente con le prerogative datoriali. L'**art. 88** del GDPR ha espressamente riconosciuto la necessità di un coordinamento tra la disciplina europea sulla protezione dei dati e le normative nazionali in materia di rapporti di lavoro, rimettendo agli Stati membri il compito di definire norme più specifiche. In Italia, questa esigenza ha trovato risposta nell'**art. 113** del Codice Privacy, che richiama espressamente l'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori, creando un ponte normativo tra le due discipline.

Questa convergenza normativa ha creato un **sistema di tutele stratificate**, in cui le garanzie tradizionali dello Statuto dei Lavoratori si integrano con i più moderni principi del GDPR. Tuttavia, l'applicazione pratica di questo sistema integrato presenta **non poche difficoltà**, soprattutto quando si tratta di definire i confini del controllo lecito in presenza di informazioni liberamente rese pubbliche o condivise sui social network.

2. Il caso Autostrade: i social media come strumento di controllo

La vicenda che ha portato al provvedimento sanzionatorio del Garante presenta elementi di particolare interesse proprio perché si situa in questa linea di **incrocio tra diritto del lavoro e disciplina privacy**. I fatti riguardano una lavoratrice che ricopriva la mansione di esattore presso una stazione autostradale e che è stata destinataria di due contestazioni disciplinari basate su contenuti digitali di diversa natura.

La prima contestazione disciplinare faceva riferimento a commenti su temi ambientali pubblicati dalla lavoratrice sul proprio profilo Facebook, configurato come "chiuso" quindi accessibile solo ai contatti autorizzati dalla titolare, il che creava una ragionevole aspettativa di riservatezza sui contenuti condivisi. La società è venuta a conoscenza di questi post attraverso la segnalazione di un dipendente che aveva inoltrato gli screenshot ai dirigenti.

La seconda contestazione si basava invece su conversazioni private su profili social intercorse tra la lavoratrice e un esponente del WWF. Anche in questo caso, la società è venuta a conoscenza dei contenuti attraverso l'inoltro da parte del terzo interlocutore. Nella stessa contestazione venivano citati anche contenuti di una comunicazione inviata dalla lavoratrice ad alcuni colleghi tramite WhatsApp, sempre con commenti critici verso alcune pratiche aziendali.

La società ha giustificato l'utilizzo di questi contenuti invocando il proprio **legittimo interesse** all'esercizio delle prerogative connesse alla gestione del contratto di lavoro, sostenendo inoltre di non aver svolto alcun "ruolo attivo" nella ricerca delle informazioni, limitandosi a utilizzare quanto dalla stessa (passivamente) ricevuto.

3. L'analisi del Garante: le violazioni e i principi disattesi

L'analisi condotta dal Garante Privacy ha messo in evidenza violazioni su più profili.

In primo luogo, l'Autorità ha chiarito che l'assenza di un ruolo attivo nella ricerca delle informazioni non esclude

la **configurabilità di un trattamento di dati personali**. L'utilizzo di contenuti digitali in un procedimento disciplinare, indipendentemente dalle modalità di acquisizione, costituisce sempre un'operazione di trattamento che deve rispettare i principi del GDPR.

Il Garante ha inoltre evidenziato come la società non abbia effettuato il **necessario test di bilanciamento** richiesto quando si invoca il **legittimo interesse** come base giuridica del trattamento. L'art. 6, par. 1, lett. f), del GDPR consente infatti il trattamento quando sia necessario per il perseguimento del legittimo interesse del titolare, ma deve essere il risultato di una valutazione concreta e documentabile, che tenga conto di tutti gli elementi rilevanti del caso specifico.

Nel caso in esame, la società non ha dimostrato di aver considerato adeguatamente l'impatto che il trattamento avrebbe potuto avere sui diritti della lavoratrice — su tutti la legittima aspettativa di riservatezza per comunicazioni private — limitandosi a far derivare la legittimità del trattamento dalla circostanza che i dati fossero stati forniti da terzi.

Un aspetto particolarmente rilevante dell'analisi riguarda la **pertinenza dei contenuti** utilizzati per le contestazioni disciplinari. Il Garante ha sottolineato come le opinioni espresse dalla lavoratrice su temi ambientali **non fossero rilevanti** per la valutazione dell'attitudine professionale di un esattore autostradale. Questa valutazione si basa sul **combinato disposto dell'art. 113 del Codice Privacy e dell'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori**, che vieta al datore di lavoro di raccogliere informa-

zioni su fatti non rilevanti ai fini della valutazione professionale.

La decisione del Garante ha anche affrontato la questione della **violazione della riservatezza delle comunicazioni**, equiparando le conversazioni sui mezzi social alla corrispondenza privata tutelata dall'art. 15 della Costituzione. Questa equiparazione non è meramente formale, ma risponde all'esigenza di estendere le garanzie costituzionali alle nuove forme di comunicazione digitale, riconoscendo che l'evoluzione tecnologica non può comportare una riduzione delle tutele fondamentali.

4. Il collegamento con la normativa statutaria

Il collegamento più significativo del provvedimento del Garante si rinviene nell'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori, norma che — richiamata espressamente dall'art. 113 del Codice Privacy — assume oggi una valenza ancora più centrale nell'era digitale.

La lungimiranza dell'art. 8, già nel 1970, è ben evidente: il controllo più insidioso non è quello che si esercita sull'attività lavorativa in senso stretto, ma quello che penetra nella sfera personale della persona. Il divieto di indagini su opinioni politiche, religiose o sindacali non nasce da una generica protezione della privacy, ma dalla consapevolezza che queste informazioni potrebbero essere utilizzate per **forme di discriminazione o condizionamento** che minerebbero alla radice la libertà del lavoratore.

Nel caso Autostrade, l'applicazione dell'art. 8 emerge con particolare chiarezza quando si analizzano i contenuti

sui quali si sono basate le contestazioni disciplinari. Le opinioni espresse dalla lavoratrice sui temi ambientali non riguardavano direttamente questioni politiche, religiose o sindacali, ma si inserivano comunque nella categoria dei *"fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale"*.

La convergenza tra l'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori e i principi del GDPR crea un sistema di tutele che è più della somma delle sue parti. Il principio di minimizzazione dei dati del GDPR, che impone di trattare solo i dati necessari per le finalità perseguite, si salda perfettamente con il divieto dell'art. 8 di utilizzare fatti non rilevanti per la valutazione professionale.

La portata innovativa del provvedimento del Garante sta nell'aver esteso l'applicazione dell'art. 8 anche alle modalità di acquisizione delle informazio-

ni. La norma vieta le **"indagini, anche a mezzo di terzi"**, e il Garante ha chiarito che questo divieto non si limita alle investigazioni attive, ma si estende anche all'utilizzo di informazioni acquisite attraverso segnalazioni spontanee quando queste riguardino fatti non rilevanti per la valutazione professionale. In altre parole, non è sufficiente non cercare attivamente le informazioni: è **necessario anche astenersi dall'utilizzarle quando vengano acquisite passivamente**.

Questa interpretazione è particolarmente significativa nell'era dei social network: la facilità con cui è possibile accedere a opinioni e comportamenti privati dei lavoratori attraverso i social media non deve tradursi in una erosione delle tutele dell'art. 8, ma piuttosto in una loro valorizzazione e adattamento alle nuove realtà tecnologiche.

Appalti e valutazione di equivalenza del CCNL. Una questione sempre aperta

Nelle procedure di gara, l'applicazione di un diverso contratto collettivo nazionale di lavoro, rispetto a quello indicato nella *lex specialis*, rappresenta una possibilità prevista dalla vigente normativa. Tuttavia, affinché ciò sia consentito, è indispensabile che l'operatore, che si avvale di tale facoltà, dichiari, **formalmente**, l'equivalenza delle tutele sia sul piano economico che normativo. In assenza di tale dichiarazione l'Amministrazione deve disporre l'esclusione dalla gara. Questa questione è stata recentemente affrontata dal **TAR Lombardia con la sentenza 12 maggio 2025, n. 1635** che ricorda che **la norma ha carattere imperativo** e impone all'amministrazione l'acquisizione e la verifica della dichiarazione di equivalenza prima dell'aggiudicazione.

 **Pierluigi Lanzarotti**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La corretta individuazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro rappresenta, da sempre, un nodo cruciale nella partecipazione alle gare pubbliche. Non è solo una mera questione di costi da sostenere, ma un fattore che incide sulla congruità dell'offerta, sulla dignità dei lavoratori e, in ultima analisi, ma non meno importante, sulla legittimità stessa dell'aggiudicazione. Con l'entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti Pubblici (**D.Lgs. 36/2023**), il legislatore ha tentato di tracciare un

percorso più chiaro e definito cercando di trasformare quello che era, ormai, un territorio dominato dalla prassi e dalla giurisprudenza in un ambito normato da regole più puntuali. Infatti, la **fondamentale e imprescindibile cornice normativa introdotta dal citato decreto** ha segnato un punto di svolta nella disciplina degli appalti pubblici anche, con particolare riguardo al trattamento economico e normativo del personale impiegato nell'esecuzione dei contratti e con specifico riferimen-

to a quelli ad alta intensità di manodopera. In particolare l'**art. 11¹ del nuovo testo unico sugli appalti (ratione temporis vigente)** introduce una disciplina di dettaglio sul contratto collettivo da applicare in sede di esecuzione degli appalti pubblici, non perdendo di vista, però, la volontà del legislatore di contemperare le due ataviche esigenze contrapposte: da un lato, la necessità di garantire la tutela dei lavoratori impiegati negli appalti pubblici; dall'altro, la libertà organizzativa, sancita dall'art. 41 della Costituzione, degli operatori economici. Il **comma 3**, infatti, consente all'OE di indicare in sede di offerta un **contratto collettivo nazionale differente** rispetto a quello indicato dalla stazione appaltante, a condizione che tale contratto garantisca **tutele equivalenti**, sia sotto il profilo economico che normativo. Questa facoltà, tuttavia, non è illimitata: richiede una **esplicita dichiarazione di equivalenza** a corredo dell'offerta. Tale dichiarazione non è una mera formalità, ma uno strumento fondamentale per dimostrare che il CCNL che l'operatore economico intende applicare assicura trattamenti economici e normativi complessivamente non inferiori a quelli previsti dal CCNL di riferimento indicato nei documenti di gara.

Tralasciando ora l'individuazione dei parametri oggettivi per la verifica della dichiarazione di equivalenza, che potete rileggere in un mio precedente articolo², veniamo alla narrazione

della vicenda processuale, che si colloca nell'ambito di una procedura a evidenza pubblica per l'affidamento del servizio di ristorazione scolastica e domiciliare, del comune di Magenta, valida per il triennio 2025–2027, il cui elemento centrale del contenzioso è rappresentato dalla violazione sia dell'articolo 11 del Codice dei contratti e sia dell'articolo 9 del disciplinare di gara. L'appalto conteneva, genericamente, quale indicazione del contratto collettivo di riferimento, il Ccnl «Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo» senza, però, indicare la data di sottoscrizione dello stesso. Tale indicazione, anche se in linea con quanto prescritto dall'articolo 11 del Dlgs 36/2023, è risultata estremamente generica in quanto, **il riferimento a un Ccnl senza precisare la data di sottoscrizione, che a sua volta identifica anche il periodo di validità del contratto stesso**, ha generato, inevitabilmente, la materia del contendere. In particolare, l'aggiudicataria, pur dichiarando legittimamente in sede di partecipazione l'applicazione del Ccnl indicato dalla stazione appaltante, ha poi esplicitamente riferito, in sede di confronto sindacale e di verifica dell'anomalia dell'offerta, di applicare un contratto collettivo sottoscritto nel 2018 e scaduto nel 2021, rispetto al quale era già intervenuto il rinnovo (in data 5 giugno 2024), che aveva introdotto significative modifiche normative e retributive. L'impresa aggiudica-

1 Così come modificato ed integrato dal decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209 (noto come "Correttivo") che ha introdotto significative modifiche in materia di tutela lavoristica, con particolare riferimento al "Principio di applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore".

2 Si rinvia a P. Lanzarotti, "Correttivo al codice degli appalti: CCNL applicabile e equivalenza delle tutele", nel n° 2/2025 di questa Rubrica.

taria, inoltre, **non ha mai presentato**, a supporto della sua scelta, alcuna dichiarazione di equivalenza delle tutele, **né la stazione appaltante ha proceduto a una verifica autonoma in tal senso**, così come prescritto dall'articolo 11, commi 3 e 4, e 110 del Codice.

I giudici Meneghini³, pertanto, hanno ritenuto che ciò fosse sufficiente per accertare la chiara e palese **violazione degli artt. 11 del Codice degli appalti e 9 del Disciplinare di gara** da parte dell'operatore economico, in quanto:

- l'operatore fa esplicito riferimento a un **CCNL del 2018 non più valido**, in quanto la clausola d'ultrattività di quest'ultimo è tale ed efficace soltanto sino all'avvenuto rinnovo del 5 giugno 2024;
- accertata l'invalidità del CCNL, l'operatore non ha dichiarato in sede di gara che avrebbe applicato un CCNL diverso da quello previsto dalla SA e quindi **non ha reso l'ulteriore dichiarazione di equivalenza richiesta per legge**.

Il Collegio, nell'annullare il provvedimento di aggiudicazione e richiamando i più recenti orientamenti giurisprudenziali e le pronunce dell'Anac⁴ sul

principio di equivalenza, ha colto l'occasione sia per evidenziare che, anche qualora l'operatore economico avesse dichiarato di applicare un diverso CCNL **"equivalente"** rispetto a quello indicato dalla SA, in **ogni caso i due CCNL non potevano, oggettivamente, presentavano più i medesimi profili di tutela normativa ed economica** per effetto dell'intervenuta e sostanziale revisione contrattuale posta in essere dal rinnovo del 5 giugno 2024 e sia per ricordare, alla SA, che la verifica di equivalenza non è un atto discrezionale né eventuale, ma un **adempimento doveroso**, da condurre con rigore istruttorio e documentale, attraverso la valutazione comparativa tra i due contratti sotto il profilo delle retribuzioni minime, dei trattamenti integrativi, degli istituti normativi e previdenziali applicati e che l'omissione di tale passaggio costituisce, inevitabilmente, vizio insanabile del procedimento. In breve, **l'applicazione di un contratto scaduto, in assenza di specifica dichiarazione di equivalenza, può rappresentare una grave irregolarità, con conseguente esclusione dalla procedura di gara**.

3 TAR Lombardia – Milano, sez. I, 12 maggio 2025 n. 1635.

4 Vedi delibera 14/2025.

Le modifiche alla tassazione degli autoveicoli/motoveicoli concessi in uso al dipendente

L'articolo si sofferma brevemente sui chiarimenti forniti dall'Agenzie delle Entrate alla luce delle ultime modifiche normative relative alla tassazione di autovetture, motocicli e ciclomotori assegnati in uso promiscuo al lavoratore dipendente.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

L'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 10/E pubblicata il 3 luglio u.s., si è adoperata al fine di fornire alcuni chiarimenti in merito al nuovo regime di **tassazione** delle autovetture, motocicli e ciclomotori assegnati ad **uso promiscuo** (quindi sia per motivi di **lavoro** che per motivi **personali**) al lavoratore soffermandosi sulla particolare disciplina transitoria prevista dal d.l. n. 19/2025 convertito in l. n. 60/2025 ed evidenziando i diversi "momenti" che rilevano al fine della corretta quantificazione del *fringe benefit*.

In primis l'AdE, con il documento di prassi in commento, ricorda che nel caso di specie per la determinazione del valore imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali, si applicano regole specifiche, **in deroga al principio generale** che prevede l'utilizzo del c.d. "valore normale" del bene, e più precisamente evidenzia che il valore di riferimento deve essere estrapolato

dalle apposite tabelle elaborate annualmente dall'ACI che prendono a riferimento una percorrenza convenzionale di 15.000 km annui. Allo stesso tempo l'Agenzia ripercorre i cambiamenti normativi che si sono succeduti negli ultimi anni e che hanno introdotto una distinzione sulla base del maggiore o minore **impatto ambientale** del veicolo andando a gravare in modo più rilevante sulle autovetture, motocicli o ciclomotori con maggiori emissioni nocive per l'ambiente (tassazione sulla base di una percentuale che va dal 25% al 60% del valore contenuto nella tabella ACI).

La disciplina post legge di bilancio 2025 (co. 48 della l. 204/2024) sancisce che per i veicoli di **nuova immatricolazione**, concessi in uso promiscuo al dipendente con contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025, vengono ora tassati prendendo come base imponibile il **50%** del valore quantifi-

cato sulla percorrenza convenzionale di 15.000 km annui, da estrapolare dall'apposita tabella ACI, **al netto di eventuali somme trattenute al dipendente**. La predetta percentuale è ridotta al **10%** per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica ovvero al **20%** per i veicoli elettrici ibridi *plug-in*. Pertanto, affinché trovi applicazione la nuova disciplina il testo normativo prevede la **sussistenza di tutte e tre le suindicate condizioni** (veicolo di nuova immatricolazione, contratto di concessione in uso al dipendente stipulato nel corso dell'anno 2025, reale concessione in uso sempre nel corso dell'anno 2025). Ovviamente per quel che concerne la data di immatricolazione sarà possibile fare riferimento ai dati forniti dal Pubblico Registro Automobilistico. Invece per verificare la data del contratto di concessione al lavoratore è necessario far riferimento al momento dell'**accettazione** da parte del dipendente stesso in quanto non ci troviamo di fronte ad un atto unilaterale del datore ma ad un accordo che prevede la volontà e la sottoscrizione di entrambe le parti contrattuali. In ultimo viene precisato che il momento dell'assegnazione/concessione al lavoratore è da individuarsi nell'istante in cui il bene passa dalla sfera patrimoniale dell'erogante (datore di lavoro) ed entra in quella dell'utilizzatore (dipendente).

L'AdE, con la circolare 10/E, si sofferma sul caso particolare in cui il datore di lavoro abbia ordinato il veicolo nel corso dell'anno 2024, fermi restando gli altri tre elementi sopra evidenziati. In base al testo previgente il d.l. 19/2025, in tale fattispecie sarebbe stato appli-

cabile il regime di tassazione in vigore fino al 31/12/2024. Invece con il prefato d.l. (e la sua successiva conversione in l. 60/2025) è stato sancito che, al fine di incentivare il raggiungimento degli obiettivi di transizione energetica e, conseguentemente, di agevolare l'utilizzo di veicoli a basso impatto ambientale, la "nuova" disciplina ex l. 207/2024 è applicabile anche ai **contratti di acquisto stipulati nel 2024** ma che prevedono immatricolazione, assegnazione e consegna al lavoratore **entro il 30 giugno 2025**. Invece nel caso in cui oltre all'ordine del veicolo anche il contratto con il lavoratore sia stato effettuato nel 2024 sarà applicabile il "vecchio" regime anche se l'immatricolazione e la consegna al dipendente sono avvenuti entro il 30/06/2025. Laddove l'acquisto e il contratto con il dipendente siano avvenuti nel corso dell'anno 2024, l'immatricolazione sia avvenuta nel 2025 ma il bene sia stato consegnato al lavoratore **dopo il 30/06/2025** il *fringe benefit* dovrà essere valorizzato a "**valore normale**" e non con la specifica e peculiare disciplina consistente nel prendere a riferimento la tabella ACI predisposta sulla base di una percorrenza convenzionale annua di 15.000 km.

In ultimo l'Agenzia delle Entrate esamina i casi di **proroga** o di **riassegnazione** del veicolo.

Nel caso in cui il contratto di concessione in uso promiscuo di un veicolo venga **prorogato**, atteso che trattasi di una mera estensione, **sarà applicabile la medesima disciplina fiscale applicata al momento della sottoscrizione del contratto originario**. Viceversa, nel caso di **riassegnazione** del

medesimo veicolo ad altro dipendente bisognerà far riferimento alla **nor-**

mativa vigente all'atto della "nuova" assegnazione.

Circolare Inail n. 38 del 24 giugno 2025 – Applicazione Voce di tariffa: 0722

L'articolo analizza le precisazioni fornite dall'Istituto Assicurativo in merito ai requisiti per l'applicazione della voce di tariffa 0722, ovvero la voce applicata per i rischi da attrezzature elettrocontabili



Ivo Amodio

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Con la circolare n. 38 del 24 giugno 2025, l'INAIL ha fornito chiarimenti specifici in merito alle condizioni di applicabilità della voce 0722 delle tariffe dei premi, a seguito delle modifiche introdotte dal Decreto Interministeriale del 27 febbraio 2019. Tale provvedimento, adottato a distanza di quasi vent'anni dalla precedente versione¹, si è reso necessario per aggiornare la mappatura dei processi lavorativi, alla luce delle trasformazioni economiche, delle nuove modalità organizzative del lavoro e dello sviluppo tecnologico, oltre che per realizzare una riduzione del tasso medio complessivo della gestione assicurativa, che è risultata pari al 32,72%.

L'intento dell'Istituto, che a giudizio dello scrivente può dirsi conseguito, è stato quello di individuare in maniera puntuale gli elementi utili a garantire un'applicazione corretta e uniforme

delle tariffe dei premi relative alle **attività d'ufficio**, oggetto nel tempo di numerosi aggiornamenti.

A tal proposito, con riferimento alla voce tariffaria in esame, l'INAIL era già intervenuto con la circolare n. 28 del 28 ottobre 2021, ma, in considerazione del tempo trascorso e della rapida evoluzione sia tecnologica che giurisprudenziale in materia, l'Istituto ha ritenuto opportuno aggiornare e integrare le indicazioni già precedentemente fornite.

In via preliminare, prima di esaminare nel dettaglio i contenuti della nuova circolare, è opportuno ricordare, l'attuale definizione della voce di rischio 0722: **Attività d'ufficio. Attività di "call center" e di sportelli informatizzati. Compreso l'eventuale uso del veicolo personalmente condotto per l'accesso ad altri uffici."**

1 DM 12.12.2000

La suddetta definizione è riferibile a tutte le gestioni di riferimento (Industria, Artigianato, Terziario o Altre attività) con la sola variabile del tasso medio applicabile che risulta essere del 6‰ per la gestione Artigianato, del 5‰ per le gestioni Industria e Altre attività e del 4‰ per la gestione Terziario.

Con riferimento alla circolare in oggetto, l'approccio adottato dall'INAIL è di natura storico-ricostruttiva, attraverso un'interessante analisi delle origini della voce tariffaria in esame, a partire dalla "Storia delle voci 0813 e 0722".

In particolare, i commi 1 e 4 dell'art. 1 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 — il cosiddetto *Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali* — includevano, tra le attività soggette a tutela, le "persone addette a macchine mosse non direttamente dalla persona che le usa, nonché ad apparecchi o impianti elettrici"².

Dalla formulazione originaria emerge chiaramente come l'intenzione del legislatore dell'epoca, o forse la sua negligenza, fosse quella di ricomprendere nella copertura assicurativa esclusivamente i lavoratori addetti ad attività di tipo "manuale", escludendo pertanto dalla tutela i dipendenti incaricati di mansioni a prevalente contenuto "intellettuale", quali gli impiegati di concetto e figure affini.

Tuttavia, con il trascorrere del tempo, si è consolidato un orientamento giurisprudenziale di legittimità che ha fornito un'interpretazione estensiva della nozione di "opera manuale", secondo cui, tale espressione, non doveva essere intesa in senso restrittivo, riferita cioè esclusivamente al personale con mansioni operaie, bensì in senso più ampio, comprendendo anche quei lavoratori che, pur svolgendo attività prevalentemente intellettuali, si avvalevano **in modo non occasionale** di macchine per esigenze di servizio, risultando, pertanto, esposti al rischio infortunistico connesso al loro utilizzo. Questa interpretazione ha trovato un importante consolidamento nella sentenza della Corte di Cassazione, sezione lavoro, n. 3981 del 14 giugno 1986, la quale — confermando la precedente pronuncia della Corte Costituzionale (sentenza n. 114/1977) che aveva dichiarato infondata la questione di legittimità relativa all'esclusione degli addetti ai centri meccanografici, in quanto non qualificabili come lavoratori manuali — ha chiarito che le disposizioni di cui all'art. 4, comma 1, n. 1, e all'art. 1 del D.P.R. n. 1124/1965, dovevano ritenersi applicabili anche agli addetti agli elaboratori elettronici.

In particolare, con la citata sentenza n. 3981/1986, la Corte di Cassazione ha definitivamente riconosciuto la tutela assicurativa per i centralinisti telefo-

2 Comma 1: È obbligatoria l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro delle persone le quali, nelle condizioni previste dal presente titolo, siano addette a macchine mosse non direttamente dalla persona che ne usa, ad apparecchi a pressione, ad apparecchi e impianti elettrici o termici, nonché delle persone comunque occupate in opifici, laboratori o in ambienti organizzati per lavori, opere o servizi, i quali comportino l'impiego di tali macchine, apparecchi o impianti.

Comma 4: Sono considerati come addetti a macchine, apparecchi o impianti tutti coloro che compiono funzioni in dipendenza e per effetto delle quali sono esposti al pericolo di infortunio direttamente prodotto dalle macchine, apparecchi o impianti suddetti.

nici, gli addetti alle macchine elettroniche ed elettriche contabili, gli operatori dei centri meccanografici, delle telescriventi e figure analoghe.

Le nuove casistiche furono inizialmente ricondotte alla voce di rischio generica 0811, che comprendeva anche ulteriori attività, quali piccoli interventi di manutenzione, mansioni di autista, fattorino e custode. In un momento successivo, il personale addetto ai centri di elaborazione dati e ad altre macchine elettroniche fu scorporato e, unitamente ai videoterminalisti e ai centralinisti, riclassificato nella nuova voce tariffaria 0813, caratterizzata da un tasso più contenuto rispetto alla precedente collocazione.

Con la circolare n. 43 del 26 giugno 1996, l'INAIL precisò che nel rischio di cui alla voce 0813 rientravano non soltanto le attività connesse ai centri di elaborazione dati (elettrici o meccanografici), ai centralini telefonici, ai terminali video e alle telescriventi, ma, in senso più ampio, anche i rischi derivanti dall'utilizzo di elettroarchivi, fotocopiatrici, affrancatrici, taglierine e, più in generale, di tutte le attrezzature tipicamente presenti negli uffici.

Definita dunque la tipologia di rischio ricompresa nella voce 0813, con Decreto interministeriale del 12 dicembre 2000 tale voce venne soppressa e sostituita dalla voce tariffaria 0722, con la declaratoria già richiamata: **"Attività d'ufficio. Attività di "call center" e di sportelli informatizzati. Compreso l'eventuale uso del veicolo personalmente condotto per l'accesso ad altri uffici"**, valida per tutte le

gestioni tariffarie, con la sola variabile, come già detto, del tasso medio applicabile.

Al di là della formulazione testuale, in particolare dell'introduzione della locuzione "Attività d'ufficio", il passaggio dalla voce 0813 alla 0722 non ha comportato modifiche sostanziali. Rileva tuttavia la precisazione che nella nuova voce rientra anche il rischio connesso all'utilizzo del veicolo personalmente condotto per l'accesso ad altri uffici, mentre, con effetto dal 1° gennaio 2019, sono state escluse le operazioni di cassa connesse alle attività commerciali.

Si segnala, inoltre, che le *"Attività dei centri di elaborazione dati; realizzazione di software e siti web, comprese l'assistenza software e l'eventuale assistenza hardware eseguita congiuntamente, anche presso terzi; attività delle agenzie di comunicazione, esclusi i servizi di pubblicità di cui alla voce 0721; compreso l'eventuale uso del veicolo personalmente condotto"* hanno trovato una specifica collocazione nella distinta voce 0726.

In sintesi, con il termine *"attività"* devono intendersi tutte le mansioni ordinariamente svolte in ambito amministrativo mediante l'utilizzo diretto di attrezzature elettriche ed elettroniche d'ufficio, presso imprese, enti e studi professionali. Rientrano pertanto in tale ambito le funzioni connesse alla corretta gestione amministrativa e contabile, ai rapporti con la clientela, all'amministrazione del personale, nonché le attività del personale tecnico operante negli uffici (ad esempio i

progettisti) e figure professionali analoghe³.

A titolo esemplificativo, rientrano tra le attività considerate: la gestione degli ordini dei clienti, l'emissione delle fatture, la redazione delle bolle di carico e scarico e dei documenti di trasporto, le operazioni connesse a pratiche di investimento, contratti e pagamenti ai fornitori di beni e servizi, la gestione e selezione del personale, nonché i servizi di assistenza alla clientela a distanza, erogati tramite internet, personal computer o telefono.

Di assoluta rilevanza risulta la precisazione concernente la corretta applicazione della voce tariffaria 0722, nella quale viene chiarito che l'elenco delle attività riconducibili a tale classe di rischio non deve essere interpretato in senso tassativo, ben potendo, una determinata attività, pur se svolta esclusivamente mediante l'utilizzo di computer e macchine d'ufficio, costituire parte integrante della lavorazione principale esercitata dal soggetto assicurante e, conseguentemente, essere ad essa classificata.

Il principio affermato dall'INAIL stabilisce pertanto che non tutte le attività comportanti l'uso di macchine elettriche ed elettroniche debbano essere ricondotte automaticamente alla voce 0722, in quanto, laddove esse risultino parte integrante del ciclo produttivo principale, devono essere attratte nella corrispondente voce classificatoria di quest'ultimo.

A titolo esemplificativo, l'INAIL richiama l'attività di reception negli alberghi e nelle strutture turistiche, la quale

va ricondotta alla voce tariffaria della lavorazione principale (voce 0221), in quanto parte essenziale del ciclo di attività alberghiera, comprensivo delle attività complementari e sussidiarie, purché svolte dal medesimo datore di lavoro e in connessione con l'attività prevalente, anche qualora realizzate in sedi differenti.

Analogamente, rientrano nella voce tariffaria delle attività di specifici settori produttivi (quali quello chimico o siderurgico) anche le operazioni svolte tramite videoterminale, laddove finalizzate alla gestione e al monitoraggio di impianti o al processo produttivo.

Diversamente, deve essere valutata l'attività amministrativa svolta dai dipendenti di studi professionali, inclusi gli studi medici in quanto, in particolare, le operazioni di prenotazione e registrazione dei pazienti, la stampa di referti, ricette o altri documenti, nonché l'archiviazione dei dati, se effettuate esclusivamente mediante l'uso di macchine d'ufficio, non costituiscono attività necessaria per l'erogazione delle prestazioni sanitarie. In tali casi, l'attività deve pertanto essere classificata nella voce tariffaria 0722.

Consequentemente, le attività di assistenza al medico o al professionista sanitario, come quelle svolte dall'assistente di studio odontoiatrico, dall'infermiere generico o dal tecnico veterinario impegnato in operazioni di carattere sanitario, costituendo parte integrante del ciclo di lavorazione principale devono essere classificate nella voce specifica, che, nella fattispecie, corrisponde alla 0311.

3 Nota interna Direzione Centrale Rischi del 17 febbraio 2014 prot. 1204.

Sulla stessa logica, la circolare sottolinea come debbano essere escluse dalla voce 0722 le attività svolte in determinati settori produttivi, quali quelli chimico, siderurgico e simili, che, pur effettuate tramite l'uso di videoterminali, devono essere classificate secondo la voce tariffaria corrispondente al settore di appartenenza.

In conseguenza di quanto fin qui illustrato, appare evidente che le attività riconducibili alla voce di tariffa 0722 costituiscono **un'eccezione** rispetto alle indicazioni contenute nell'art. 9, comma 1, del Decreto Interministeriale 27 febbraio 2019, mantenendo una **propria autonomia classificativa, indipendente dalla complementarietà o sussidiarietà rispetto alla lavorazione principale**.

La medesima autonomia classificativa si applica altresì alla voce di tariffa 0723, relativa alle attività amministrative di cui alla voce 0722 svolte da personale che, nell'esecuzione delle proprie mansioni, accede anche a cantieri, opifici e simili.

La circolare ricorda che tra le attività riconducibili alla voce 0722 rientrano anche quelle svolte dai giudici onorari di pace e dai viceprocuratori onorari, i quali, nell'esercizio delle proprie funzioni, utilizzano abitualmente videoterminali e macchine elettroniche di ufficio⁴. Infine, la circolare conferma che, a decorrere dal 1° luglio 2023, le attività di carattere amministrativo-gestionale rese a favore di società e associazioni sportive dilettantistiche, delle Federazioni Sportive Nazionali, delle

Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, riconosciuti dal CONI o dal CIP, dai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 37 del Decreto Legislativo 28 febbraio 2021, n. 36/19, rientrano nella voce di tariffa 0722, precisando, altresì, che nei suddetti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale rientrano anche i compiti tipici di segreteria di un'associazione o società sportiva dilettantistica, quali, a titolo esemplificativo, la raccolta delle iscrizioni, la gestione della cassa e la tenuta della contabilità da parte di soggetti non professionisti, essendo escluse le prestazioni che rientrano nell'oggetto di una specifica arte o professione.

L'INAIL precisa, inoltre, che a decorrere dal 1° gennaio 2024, sono assicurati nella voce di tariffa 0722 anche i giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica⁵.

In conclusione, risulta di fondamentale rilevanza il principio ribadito dall'INAIL con la circolare n. 38, che evidenzia, anche attraverso esempi pertinenti, come la voce di tariffa 0722, con cui sono assicurate le attività d'ufficio, **in deroga al criterio generale della classificazione delle lavorazioni**, mantenga una propria **autonomia classificativa anche quando tali attività siano meramente complementari e sussidiarie rispetto alla lavorazione principale esercitata**.

4 Art. 41 DPR 30.06.1965 n. 1124.

5 Art. 1, comma 109, secondo periodo, L-30.12.2021 n. 234.

In assenza di tale principio, l'ambito di applicazione della voce 0722 sarebbe limitato esclusivamente ai casi in cui l'attività d'ufficio costituisca la lavorazione principale del soggetto assicurante, come avviene in banche, uffici postali e uffici di servizi in generale, con la conseguenza paradossale che

gli impiegati degli uffici di un'impresa edile, pur svolgendo attività d'ufficio con lo stesso rischio infortunistico di colleghi di altro settore, verrebbero inquadrati secondo l'attività prevalente dell'impresa, e quindi assoggettati alla medesima tariffa applicata agli operai edili.

Nota INL n° 5944/2025: tutela della salute della lavoratrice madre

L'articolo riepiloga le linee guida fornite dall'INL ai propri ispettori in merito all'emanazione dei provvedimenti di interdizione al lavoro per maternità.

 **Carla Napoletano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Gravidanza e maternità sono esperienze intense ed emozionanti nella vita di una donna, la quale subisce numerosi cambiamenti sia fisici che psichici. Come sottolinea però la Commissione delle Comunità Europee nella sua Comunicazione del 05/10/2000, *"la gravidanza non è una malattia ma un aspetto della vita quotidiana"*. Tuttavia resta pur sempre un momento delicato ed importante nella vita di ogni futura mamma, e *"condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza e durante il periodo di allattamento"*. Questi concetti sono ripresi dall'INL e utilizzati per introdurre le indicazioni operative fornite ai propri ispettori con la nota n° 5944 del 08/07/2025 in merito all'emanazione dei provvedimenti di interdizione al lavoro per maternità. **L'obiettivo di tale nota è quello di garantire una corretta gestione delle**

fasi del procedimento, uniformando l'attività degli uffici nelle fasi di istruttoria e valutazione dei procedimenti, e conseguentemente velocizzare la definizione delle istanze pervenute.

Ricordiamo che la lavoratrice madre ha diritto ad un periodo di 5 mesi di congedo di maternità obbligatorio, che normalmente ha inizio 2 mesi prima del parto¹. Tuttavia possono verificarsi delle situazioni che rendono necessario anticipare il periodo di interdizione dal lavoro:

- A.** qualora si presentino delle gravi complicanze della gravidanza o in presenza di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; in tal caso competente ad emanare il provvedimento di interdizione anticipata è l'ASL su istanza della lavoratrice.
- B.** qualora la lavoratrice sia occupata in lavori ritenuti gravosi o pregiudici-

¹ Salva la possibilità, laddove ne ricorrano i requisiti, di posticipare l'inizio dell'astensione obbligatoria ad 1 mese prima del parto (art. 20 c. 1 d.lgs. 151/2001) o addirittura la possibilità di far coincidere l'inizio dell'astensione obbligatoria con l'evento del parto (art. 16 c. 1.1 d.lgs. 151/2001).

zievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza, o nell'ipotesi in cui le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; in tal caso se la lavoratrice non può essere adibita ad altre mansioni, l'ITL **può** disporre l'interdizione anticipata dal lavoro.

È a quest'ultima casistica che fa riferimento la nota dell'INL, analizzando nello specifico tutto ciò che ruota attorno al provvedimento di interdizione *ante/post partum*, a partire dalla presentazione dell'istanza fino ad arrivare all'adozione del provvedimento ed evidenziando in più di un'occasione il ruolo fondamentale del documento di valutazione dei rischi (DVR), stando a sottolineare in tal modo come anche in tali circostanze il nostro ordinamento giuridico abbia a cuore la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Iniziamo con l'analizzare la fase della **presentazione dell'istanza**. La richiesta può essere inoltrata dal datore di lavoro o, in caso di inerzia, dalla stessa lavoratrice, utilizzando l'apposita modulistica messa a disposizione sul portale dell'INL. Nell'ipotesi di richiesta presentata dal datore di lavoro, la stessa dovrà necessariamente contenere oltre all'indicazione della mansione svolta dalla lavoratrice ed al certificato medico di gravidanza dal quale si evinca la data presunta parto (o l'autocertificazione/certificazione di nascita²), la precisazione dell'impossibilità di adibire la lavoratrice

ad altre mansioni, l'indicazione degli eventuali lavori faticosi, pericolosi ed insalubri a cui è esposta la lavoratrice individuati sulla base degli allegati A e B del D.lgs. 151/2001³, nonché lo stralcio del DVR relativo alle lavoratrici gestanti e puerpere⁴. Le istanze saranno protocollate nella stessa data in cui vengono ricevute. Qualora l'istanza risulti carente dello stralcio del DVR, o delle dichiarazioni del datore di lavoro, o in caso di mancato riscontro alla richiesta dell'Ufficio, l'Ispettorato potrà disporre un'attività ispettiva *ad hoc in loco*, al fine di verificare la sussistenza dei requisiti utili alla emanazione del provvedimento di interdizione. Durante la **fase istruttoria**, l'ITL competente per territorio, valuterà la documentazione acquisita nonché la sussistenza dei presupposti legittimanti la richiesta di interdizione; in particolare **devono coesistere** le condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino con l'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni. Ruolo fondamentale anche in questa fase lo riveste il DVR, giacché, come precisato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota n° 7553/2013, il procedimento amministrativo non rappresenta un accertamento ispettivo, essendo "la valutazione del rischio effettuata dal datore di lavoro il presupposto sulla base del quale deve essere emesso il provvedimento di interdizione fuori dai casi di cui all'art. 7 c. 1 e 2 D.lgs. 151/2001". Pertanto,

2 In caso di interdizione posticipata.

3 L'INL ha provveduto ad includere, in coda alla nota, gli allegati A e B ex D.lgs. 151/2001.

4 Art. 11 D.lgs. 151/2001 e relativo allegato "C".

qualora non sia possibile eliminare il rischio identificato all'interno del DVR con riferimento alle mansioni svolte dalla lavoratrice e all'ambiente di lavoro, e contemporaneamente non sia possibile spostare la lavoratrice ad altra mansione⁵ compatibile con lo stato di gravidanza o allattamento, l'ITL dovrà procedere all'interdizione dal lavoro⁶. Anche durante la **fase valutativa** il DVR assume un ruolo fondamentale; è proprio dall'esame dello stralcio del DVR esibito dal datore di lavoro che avrà inizio la valutazione degli elementi oggettivi idonei a supportare la decisione dell'Ispettorato. È importante pertanto che il datore di lavoro informi preventivamente tutte le lavoratrici ed i rappresentanti della sicurezza circa i risultati della valutazione dei rischi e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate. Le lavoratrici dovranno essere altresì adeguatamente informate circa la necessità di comunicare con immediatezza al datore di lavoro lo stato di gravidanza in quanto sarà da quel momento che le misure di tutela potranno essere attivate. In particolare, al fine di evitare l'esposizione al rischio della lavoratrice, il datore di lavoro dovrà adoperarsi per la modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro, allo spostamento della lavoratrice ad altro reparto o mansione che non siano pregiudizievoli al suo stato e, qualora tutto ciò non sia possibile, dovrà necessariamente presentare con tempestività istanza di asten-

sione *ante/post partum*. In tal caso l'ITL dovrà necessariamente procedere all'emanazione del provvedimento di interdizione entro 7 giorni dalla ricezione della documentazione completa⁷. L'interdizione decorrerà dalla data di adozione del provvedimento ed in particolari casi potrebbe estendersi fino al 7° mese di vita del bambino. In merito alla problematica relativa al **cambio della mansione**, l'INL chiarisce che se è vero che la valutazione della fattibilità o meno del cambio di mansione spetta al datore di lavoro in maniera tale da non compromettere l'efficienza organizzativa aziendale, è pur vero che tale possibilità deve risultare praticabile, sostenibile e non onerosa per la lavoratrice; l'Ispettorato, pertanto, si riserva la facoltà di effettuare verifiche nei casi eccezionali in base alla particolarità della singola fattispecie. Un'altra importante precisazione riguarda le **attività lavorative che comportano una stazione eretta prolungata**; l'INL chiarisce a tal proposito che qualora la lavoratrice sia costretta a restare in piedi per oltre metà dell'orario effettivo normale giornaliero di lavoro prestato, pur in presenza di deambulazione⁸, si configura una posizione particolarmente affaticante tale da rientrare tra i casi contemplati dall'allegato A lettera G del D.lgs 151/2001. Nel caso in cui l'Ufficio ritenga di non dover accogliere la richiesta di interdizione, comunicherà agli interessati i motivi ostativi all'ac-

5 Anche inferiore, ferma restando la retribuzione.

6 Art. 7 c. 6 D.lgs. 151/2001.

7 O dalla ricezione dell'eventuale documentazione integrativa richiesta dall'Ufficio.

8 Come ad esempio nel caso della commessa addetta alle vendite.

coglimento dell'istanza, dando luogo in tal modo ad una successiva fase interlocutoria, resa necessaria al fine di raccogliere materiale ancora carente, ma anche e soprattutto per consentire una interazione rispetto al contenuto dispositivo dell'atto da adottare. La stessa lavoratrice potrà, entro 10 giorni dal ricevimento della comunicazione, presentare per iscritto le proprie

osservazioni, eventualmente corredate da documenti. Se nonostante ciò l'ITL ritiene di dover rigettare l'istanza di interdizione, dovrà adeguatamente motivare il provvedimento. I provvedimenti di interdizione *ante/post partum* sono da considerarsi definitivi. Avverso il provvedimento di diniego, può essere proposto ricorso innanzi al Giudice del Lavoro.

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!

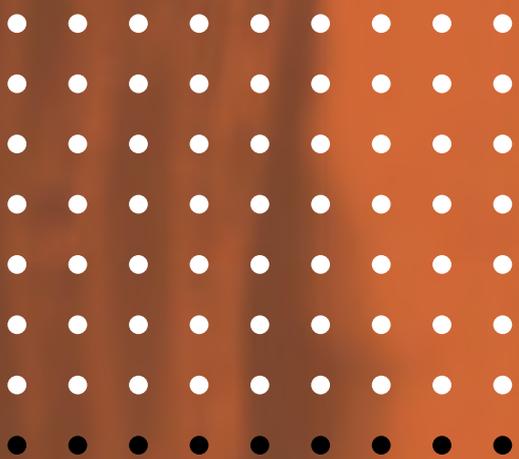
Circolari informative personalizzate per il tuo studio

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!

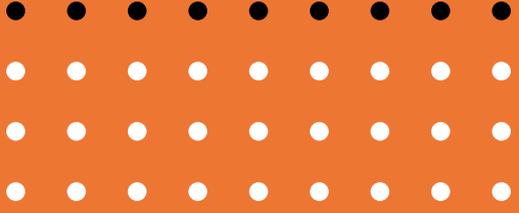




FISCO E TRIBUTI



n. 8/9 - AGOSTO/SETTEMBRE 2025



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

La compilazione del quadro "RR" del modello redditi 2025: la gestione separata Inps – lavoratori autonomi e sportivi del settore dilettantistico

L'articolo, dopo aver esaminato le particolari condizioni che obbligano i soggetti lavoratori autonomi all'iscrizione e versamento dei contributi previdenziali alla Gestione Separata Inps, analizza le sezioni del quadro "RR" del modello unico 2025 all'uopo dedicate.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Come noto, i soggetti iscritti all'Inps determinano l'ammontare dei propri contributi previdenziali sulla base degli imponibili stabiliti con riferimento ai redditi e ai volumi di affari dichiarati per l'anno al quale il contributo si riferisce¹. In esecuzione del principio di derivazione dell'imponibile contributivo da quello fiscale, i professionisti iscritti alla Gestione Separata² devono compilare il qua-

dro "RR" del modello redditi indicando la contribuzione dovuta, calcolata sulla base imponibile costituita dalla somma dei redditi esposti nei quadri del modello dello stesso anno di imposta³.

Iscrizione alla Gestione Separata Inps

La regola generale⁴ stabilisce l'obbligo di iscrizione per i soggetti che eserciti-

1 Art. 10 del D.Lgs. 09.07.1997, n. 241.

2 Art. 2, co. 26. L. 08.08.1995, n. 335.

3 Sul punto si ricorda che l'istituto del concordato preventivo biennale non fa venire meno gli obblighi contributivi, e la base imponibile concordata assume rilevanza, tra l'altro, ai fini della determinazione del calcolo dei contributi previdenziali obbligatori. Resta ferma la possibilità per il contribuente, ai sensi del co. 1 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 13/2024, di versare i contributi sul reddito effettivo se di importo superiore a quello concordato come integrato ai sensi degli artt. 15 e 16 del medesimo decreto, o del co. 1 dell'art. 30 del citato decreto, vigente per l'anno di imposta 2024, in caso di soggetto in regime forfettario.

4 In base al combinato disposto dell'art. 2, commi da 26 a 29bis, L. 08.08.1995, n. 335 e dell'art. 6, D.M. 02.05.1996, n. 281.

no per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo ex art. 53, co. 1, del Tuir, diversa da quella imprenditoriale (id. redditi di impresa), anche in forma associata ex art. 5, co. 3, lett. c) del Tuir. I requisiti richiesti dalla norma, in ordine alla professionalità ed abitualità sono caratterizzati pertanto dalla sistematicità e continuità di atti economici preordinati al raggiungimento di uno scopo, ma non integrano le caratteristiche della esclusività e prevalenza. Tali soggetti, ancorché esercitino attività che per prevalenza possono ricadere in altre forme di previdenza assicurativa (id. gestione artigiani/commercianti Inps), per il solo fatto di svolgere attività di lavoro autonomo professionale, sono tenuti all'iscrizione alla Gestione Separata Inps⁵.

Restano esclusi dall'obbligo di iscrizione i lavoratori autonomi che, per l'attività professionale esercitata, siano già assoggettati ad altre forme di previdenza assicurativa⁶ e/o a Casse di previdenza di categoria per i professio-

nisti di cui ai D.Lgs. 30.06.1994, n. 509 e 10.02.1996, n. 103.

Ne consegue che sono obbligatoriamente tenuti ad iscriversi alla Gestione Separata^{7,8} tutti i professionisti che esercitino con abitualità attività di lavoro autonomo che non trova riscontro — ovvero non sia subordinato all'iscrizione obbligatoria — in appositi Albi professionali (cd. professionisti senza *Albo* e senza *Cassa*), ovvero i professionisti che pur iscritti in Albi non siano soggetti al versamento di contributi "soggettivi" anche in base ai rispettivi statuti o regolamenti (cd. professionisti con *Albo* ma senza *Cassa*). Il vincolo di iscrizione sussiste, infatti, anche in tutti i casi in cui in capo al lavoratore autonomo si realizzi il solo obbligo di versamento di contributi cd. "integrativi", rapportati cioè al volume di affari dichiarato ai fini dell'imposta sul valore aggiunto che, com'è noto, trovano il presupposto nella iscrizione all'Albo professionale e al suo pagamento non segue la costituzione di una vera e propria posizione previdenziale, ma

5 Sul concetto di prevalenza e svolgimento contestuale di attività di lavoro autonomo e di impresa, si rinvia a M. De Bonis "La compilazione del quadro "RR" del modello redditi 2025: le regole da seguire nei casi di iscrizione a più gestioni previdenziali", pubblicato su questo numero della rivista.

6 Ne sono un esempio le ostetriche e gli ostetrici che dal giugno 1990 non avendo più la propria cassa di previdenza (ENPAO) sono obbligati alla apertura della posizione previdenziale nella gestione artigiani e commercianti, entro 30 gg. dall'apertura della Partita IVA.

7 Sul punto, Cfr. art. 18, co. 2, D.L. 06/07/2011, n. 98, di interpretazione autentica dell'art. 2, co. 26, L. 08/08/1995, n. 335: "i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo tenuti all'iscrizione presso l'apposita gestione separata INPS sono esclusivamente i soggetti che svolgono attività il cui esercizio non sia subordinato all'iscrizione ad appositi albi professionali, ovvero attività non soggette al versamento contributivo agli enti [...], in base ai rispettivi statuti e ordinamenti [...]."

8 L'Inps ha ribadito l'obbligatorietà dell'iscrizione, sulla scorta dell'art. 18 co. 2, citato, con Circ. 22/07/2011, n.99: "Vi rientrano, inoltre, tutti coloro che, pur svolgendo attività iscrivibili ad appositi albi professionali, non siano tenuti al versamento del contributo soggettivo presso le Casse di appartenenza, ovvero abbiano esercitato eventuali facoltà di non versamento/iscrizione, in base alle previsioni dei rispettivi Statuti o regolamenti. A titolo esemplificativo, si possono verificare le seguenti ipotesi, che comportano l'assenza di iscrizione/versamento alla Cassa di appartenenza:

- mancato raggiungimento di un livello minimo di reddito
- esercizio di attività di tirocinio o praticantato
- esistenza di altra copertura contributiva contestuale allo svolgimento della professione, a causa della quale la Cassa di appartenenza esclude l'obbligo di versamento del contributo soggettivo, relativo all'attività professionale".

solo il diritto a prestazioni di carattere mutualistico-solidaristico⁹.

Contribuzione dovuta ed esposizione nella sezione II del quadro "RR" del modello redditi

La contribuzione dovuta alla Gestione Separata presenta regole peculiari di calcolo in ordine alla mancata previsione di un minimale di reddito ed alla applicazione del principio di cassa, prevedendo inoltre una contribuzione diversificata¹⁰ sul reddito dichiarato ai fini fiscali fino ad un massimale stabilito annualmente¹¹. Non essendo previsto un minimale di reddito, ovvero un importo della base imponibi-

le fino al quale i contributi sono comunque dovuti, ne deriva che hanno diritto all'accredito di una annualità contributiva ai fini pensionistici i soggetti che abbiano versato almeno un importo non inferiore a quello previsto per le gestioni Inps di artigiani e commercianti¹².

La Circolare Inps del 27.06.2025, n. 105, alla quale si rinvia per completezza, ha specificato gli elementi che contribuiscono a formare la base imponibile per il calcolo della contribuzione da esporre nella sezione II del quadro "RR", rigo "RR5" quale sommatoria dei redditi indicati nei seguenti quadri del modello unico 2025:

QUADRO REDDITI			
RE	RH	LM	RL
Redditi da lavoro autonomo derivante dall'esercizio di arti e professioni	Redditi di partecipazione in società di persone e soggetti assimilati	Redditi dei soggetti in regime forfettario o in regime di vantaggio	Altri redditi di lavoro autonomo
RIGO DEL MODELLO UNICO 2025			
RE 23 - RE 25 se presenti perdite al rigo RE 24i	RH 15 se reddito da associazione tra artisti e professionisti RH 17 in caso di perdite indicate in RH 16i RH 18 col. 1, se la società semplice genera redditi di lavoro autonomo	LM 34 colonna 2 (-) LM 37, colonna 2 LM 6 (-) LM 9, colonna 3	RL 26 colonna 3

9 Sul punto si conferma anche l'orientamento giurisprudenziale, Cfr. C. Cost. 23/02/2022, n. 104, nonché, da ult., Cass. 13/02/2025, n. 3672, Cass. 15/12/2024, n. 32644 che ribadiscono: "come l'istituto introdotto con l'art. 2, co. 26, della L. n. 335 del 1995 abbia una funzione di chiusura del sistema e trovi il suo fondamento nell'esigenza della "universalizzazione" della tutela previdenziale, rispondendo alla finalità di estendere la copertura assicurativa ai soggetti e alle attività non coperti da forme di assicurazione obbligatoria già realizzate o da realizzare nell'ambito della categoria professionale di riferimento".

10 Tra soggetti contestualmente già iscritti ad altre forme di previdenza e soggetti iscritti esclusivamente alla Gestione Separata, applicando l'aliquota del 24% e/o 26,07% a seconda se il soggetto sia coperto o meno da altra previdenza obbligatoria.

11 Art. 1, co. 79, della L. 24/12/2007, n. 247, come mod. dall'art. 2, co. 57, della L. 28/06/2012, n. 92. Per l'anno 2025, Cfr. Circ. Inps del 30/01/2025, n. 27 che ha indicato il massimale per l'anno 2025 pari a euro 120.607,00 mentre per l'anno 2024, di riferimento per i valori da indicare nel quadro "RR" del modello unico 2025, l'importo del massimale era previsto pari ad euro 119.650,00.

12 Cfr. art. 2, co. 29, L. 08/08/1995, n. 335.

Si specifica che in caso di contemporaneo svolgimento di diverse attività assoggettate alla contribuzione (siano esse simultanee o susseguenti nell'anno di imposta) il massimale contributivo dovrà essere considerato facendo riferimento ai redditi totali dell'anno che pertanto risulteranno pienamente cumulabili¹³; la contemporanea presenza delle diverse tipologie di redditi è specificata nel rigo "RR5" con i codici da 1 al 5 d) che contraddistinguono il reddito percepito. In tal senso, considerando che i contributi sono dovuti secondo il principio di cassa, è possibile, per i soggetti titolari di redditi già dichiarati da committenti diversi (da quadro "RC"), aver raggiunto il massimale annuo e, conseguentemente essere esonerati dal contributo dovuto per l'eventuale attività di lavoro autonomo con partita iva, ovviamente opportunamente indicando la condizione con la compilazione di più "campi" del quadro "RR" con l'indicazione dei rispettivi codici.

Quanto ai righe "RR17" e "RR18" essi consentono la possibilità di individuare la causa e l'importo relativo alla richiesta di sospensione dei versamenti per malattia o infortunio grave, tale da impedire lo svolgimento dell'attività da parte del professionista per oltre 60 giorni. In tal caso il contribuente ha la possibilità di sospendere il versamento per l'intera durata della malattia fino ad un massimo di 2 anni, decorsi i quali sarà tenuto al versamento in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione. La sospensione riguarda sia il saldo che gli acconti dovuti nel periodo interessato.

La disciplina speciale del lavoro sportivo in ambito dilettantistico e la compilazione della sezione III del quadro "RR" del modello redditi

La riforma dello sport, attuata con D.Lgs. 28/02/2021, n. 36, entrata in vigore dal 1° luglio 2023, ha disciplinato il lavoro sportivo svolto in ambito di-

Sezione II										
Contributi previdenziali dovuti ai liberi professionisti iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della L. 335/95 (INPS)										
Codice	Reddito	Codice	Reddito	Codice	Reddito	Codice	Reddito	Codice	Reddito	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
RR5	Imponibile	Periodo	Aliquota	Contributo dovuto	Acconto versato	Codice	Contributi sospesi			
11	12	13	14	15	16	17	18			
	Base imponibile	Reddito lavoro autonomo con adesione CPB	Reddito lavoro autonomo effettivo	Reddito lavoro autonomo misto						
19	20	21	22							
RR6	Totali			Contributo dovuto	Acconto versato					
RR7	Contributo a debito									
RR8	Contributo a credito			Contributo a credito da utilizzare in compensazione con F24			Contributo a credito di cui si chiede il rimborso			

13 Sono pertanto cumulabili:

- Tutti i redditi prodotti ex art. 53 del Tuir (dichiarati nei quadri di cui al prospetto sopra riportato);
- I redditi derivanti da attività di lavoro autonomo occasionale per la parte che eccedono i 5.000,00 euro/anno;
- I redditi derivanti da collaborazione coordinata e continuativa assimilati a quelli di lavoro dipendente ex art. 50, co. 1 del Tuir (anche se dichiarati nel quadro "RC" e soggetti alla comunicazione mediante flussi Uniemens dal committente);
- I redditi derivanti dallo svolgimento di **attività di lavoro autonomo sportivo del settore dilettantistico** di cui alla sezione III del quadro "RR" come meglio specificato in seguito.

lettantistico, indicando che esso può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato, ovvero di lavoro autonomo con apertura di partita iva, o anche nella forma di collaborazione coordinata e continuativa. I lavoratori sportivi, in tale ambito, sono perciò iscritti alla Gestione Separata Inps, ex art. 2, co. 26 della L. 08/08/1995, n. 335¹⁴.

La particolare forma di contribuzione trova collocazione all'interno del quadro "RR" alla sezione III dedicata alla determinazione della base imponibile contributiva ed al relativo versamento da parte dei lavoratori autonomi del settore che producono redditi ex art. 53 del Tuir.

Il principio per il calcolo della base imponibile previdenziale, diversamente dalla regola generale imposta dall'art. 2, co. 29 della L. n. 335/1995, non si ravvisa più nella verifica del **reddito** prodotto quale reddito da lavoro autonomo dichiarato ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, compreso quello prodotto in forma associata e/o quello prodotto in "regime forfettario", bensì sulla parte di **compenso** eccedente i primi 5.000,00 euro annui, considerando i compensi erogati dalla totalità dei committenti. Nel caso in cui la franchigia di 5.000,00 euro sia stata già stata "assorbita", ad esempio con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, non è possibile portarla in detrazione anche dai compensi percepiti in qualità di lavoro autonomo.

In particolare, al campo 1 del rigo "RR9" della sezione III devono essere riportati i compensi percepiti al lordo delle quote esenti ai fini fiscali conseguiti nell'intero anno di imposta quale lavoratore sportivo del settore del dilettantismo, mentre nel successivo campo 2 sarà esposta la "franchigia" ed al successivo campo 3 l'imponibile per differenza. Quale ulteriore forma di agevolazione, si precisa che fino al 31.12.2027 la contribuzione è dovuta nei limiti del 50% dell'imponibile contributivo (campo 4) ed opera solo in relazione alla base imponibile IVS, mentre la contribuzione per il finanziamento delle prestazioni non pensionistiche deve essere calcolata sulla totalità dei compensi e al netto della franchigia di euro 5.000,00 secondo le aliquote applicabili¹⁵.

Si evidenzia che nel caso di soggetti che esercitano più attività, di cui una è da lavoro sportivo, devono essere compilate sia la sezione II per i redditi prodotti con attività diverse da sportivo, sia la sezione III per i compensi come lavoratore sportivo.

Nel caso in cui il soggetto abbia raggiunto il massimale annuo in altra attività lavorativa soggetta alla contribuzione in Gestione Separata — e quindi è presente anche la contribuzione calcolata nel quadro "RR", sezione II — il campo "Contributo a debito" del rigo "RR10" non deve essere compilato perché lo stesso non è più dovuto.

Da ultimo, la possibilità di cumulo dei redditi e compensi, come indicati nel-

14 Cfr. art. 35, co. 2, D.Lgs. 28/02/2021, n. 36.

15 24% per i soggetti con altra forma di previdenza obbligatoria o titolari di pensione diretta e 26,07% per i contribuenti privi di altra forma di previdenza, da esporre secondo i codici aliquota al campo 7.

le sezioni II e III del modello, al fine del calcolo del massimale, nonché della corretta determinazione dei contributi a debito e/o a credito¹⁶ hanno reso

indispensabile l'aggiunta della nuova sezione IV del quadro "RR" nella quale si riportano i totali delle singole sezioni.

16 Sulle modalità di gestione del credito e degli importi in compensazione su F24 si rinvia a M. De Bonis "La compilazione del quadro "RR" del modello redditi 2025: le regole da seguire nei casi di iscrizione a più gestioni previdenziali" pubblicato su questo numero della rivista.

La compilazione del quadro "RR" del modello redditi 2025: le regole da seguire nei casi di iscrizione a più gestioni previdenziali

Le dinamiche lavorative sempre più articolate impongono un'attenta ricostruzione degli obblighi contributivi nei casi di pluriattività o di variazione dell'inquadramento previdenziale.

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

Tra i profili più delicati della compilazione del Quadro RR del modello Redditi PF rientrano le ipotesi in cui il contribuente, nel corso dell'anno d'imposta, sia interessato da fattispecie di iscrizione a più gestioni previdenziali. Può infatti verificarsi il caso in cui, nel medesimo periodo d'imposta, il contribuente percepisca redditi di diversa natura, generando fattispecie di "pluricontribuzione" con inevitabili complessità sia sul piano interpretativo sia su quello dichiarativo.

Normativa generale sulle doppie attività e contribuzioni obbligatorie

Giova rammentare, in via preliminare, che la previsione normativa¹ che san-

civa l'obbligo, in termini generali, di iscrizione alla gestione previdenziale corrispondente all'attività prevalente individuata dall'INPS è stata superata da un successivo intervento legislativo. Con norma di interpretazione autentica², il legislatore ha infatti precisato che **il criterio della prevalenza** trova applicazione **unicamente per le attività autonome di natura imprenditoriale** (artigiani e commercianti), restando invece escluse quelle riconducibili alla Gestione Separata.

In altri termini, laddove un contribuente eserciti contestualmente un'attività d'impresa e un'attività di lavoro autonomo priva di cassa previdenziale, il criterio della prevalenza non trova applicazione, determinandosi piuttosto

1 Art. 1, co. 208, l. 662/1996.

2 Art. 12, co. 11, D.L. 78/2010.

un **obbligo di doppia contribuzione**, con iscrizione e versamento alle due gestioni interessate.

Nessun dubbio sorge, invece, per i professionisti iscritti a una Cassa previdenziale autonoma³, in quanto la norma⁴ prescrive l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata INPS esclusivamente per i soggetti che svolgono attività non subordinate all'iscrizione a un Albo professionale e non assoggettate a contribuzione presso una Cassa di categoria⁵.

Doppia attività artigianale e commerciale nello stesso periodo d'imposta

Il contribuente che svolge, nello stesso periodo d'imposta, un'attività artigianale e un'attività commerciale, pertanto, non sarà tenuto alla doppia contribuzione potendo far valere il principio della c.d. **"attività prevalente"**. La compilazione del Quadro RR dovrà quindi avvenire con riferimento al minimale contributivo e alle aliquote previste per la gestione afferente al ramo prevalente⁶, considerando in cumulo i redditi prodotti da entrambe le attività.

La prevalenza è valutata in funzione dell'attività cui il soggetto dedica personalmente la **maggior parte del proprio impegno lavorativo**, in termini di tempo e continuità, prescindendo dai

criteri reddituali (volume d'affari o reddito conseguito)⁷.

Nel caso in cui, durante l'anno, l'attività cui il soggetto dedica in via prevalente il proprio impegno lavorativo subisca un mutamento, l'INPS può procedere a una variazione dell'inquadramento contributivo, con conseguente necessità di valutare distintamente ciascun periodo.

Esercizio di attività commerciale e contestuale attività professionale senza cassa

Quando il contribuente esercita contestualmente un'attività commerciale (ad esempio un *e-commerce*) e un'attività di consulenza autonoma priva di cassa previdenziale (come nel caso del consulente di *marketing "freelance"*), sorge l'obbligo di iscrizione sia alla Gestione Commercianti sia, trattandosi di lavoro autonomo non ordinistico, alla Gestione Separata INPS.

In tale scenario, la normativa vigente impone una **duplice contribuzione**:

- **contributi IVS commercianti** sul reddito derivante dall'attività di *e-commerce*, da dichiarare nella Sezione I del Quadro RR (righe RR1-RR4);
- **contributi Gestione Separata**, da indicare nella Sezione II del Quadro RR (righe RR5-RR8).

3 Enti di cui ai D.Lgss. n. 509/1994 e n. 103/1996.

4 Art. 18, co. 12, D.L. n. 98/2011.

5 Il libero professionista iscritto a un Albo dotato di propria Cassa è tenuto a versare i contributi unicamente a quest'ultima per i redditi derivanti dall'attività esercitata, restando esonerato dall'obbligo contributivo verso la Gestione Separata

6 Spetta all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale decidere sulla iscrizione nell'assicurazione corrispondente all'attività prevalente.

7 Il parametro principale è la partecipazione personale al lavoro aziendale (cfr. circ. Inps 78/2013 – Cass. S.U. n. 3240 del 12 febbraio 2010).

ESEMPIO

Si consideri il caso di un contribuente titolare di una partecipazione del 65% in una S.r.l. commerciale, dalla quale deriva un utile di euro 86.000,00. Il soggetto svolge attività lavorativa prevalente all'interno della società, configurando dunque i presupposti per l'iscrizione alla Gestione Commercianti INPS. A decorrere dal 1° settembre 2024, il medesimo soggetto avvia contestualmente un'attività di consulenza autonoma (non ordinistica) e, nell'ambito di tale attività, consegue un reddito pari a euro 14.650,00.

Raddito minimale		Contributi IVS dovuti sul reddito minimale		Contributi maternità		Quote associative e oneri accessori		Contributi versati sul minimale	
10	18.415,00	11	4.508,00	12	7,00	13	,00	14	4.515,00
Contributi compensati con crediti previdenziali senza esposizione nel mod. F24		Contributo a debito sul reddito minimale		Contributo a credito sul reddito minimale		Credito di cui si chiede il rimborso		Credito da utilizzare in compensazione	
15	,00	16	,00	17	,00	18	,00	19	,00
Credito del precedente anno		Credito dal precedente anno compensato nel Mod. F24		Residuo a rimborso o in conguaglio					
20	,00	21	,00	22	,00				
CONTRIBUTO SUL REDDITO CHE ECCEDE IL MINIMALE									
Raddito eccedente il minimale		Contributo IVS dovuto sul reddito che eccede il minimale		Contributo maternità (vedere istruzioni)		Contributi versati sul reddito che eccede il minimale		Contributi compensati con crediti previdenziali senza esposizione nel mod. F24	
24	37.485,00	25	9.185,00	26	,00	27	,00	28	,00
Contributo a debito sul reddito che eccede il minimale		Contributo a credito sul reddito che eccede il minimale		Eccedenza di versamento a saldo		Credito di cui si richiede il rimborso		Credito da utilizzare in compensazione	
29	9.185,00	30	,00	31	,00	32	,00	33	,00

Codice	Raddito	Codice	Raddito	Codice	Raddito	Codice	Raddito	Codice	Raddito
1	14.650,00	3	,00	5	,00	7	,00	9	,00
11	14.650,00	12	12	15	3.819,00	16	,00	17	,00
Imponibile		Periodo		Aliquota		Contributo dovuto		Acconto versato	
dal 9		al 12		12					
Base imponibile		Raddito lavoro autonomo con adesione CPB		Raddito lavoro autonomo effettivo		Raddito lavoro autonomo misto		Contributo dovuto	
19	,00	20	,00	21	,00	22	,00	1	3.819,00
RR6 Totali								2	,00
RR7 Contributo a debito								3.819,00	
RR8								Contributo a credito	
								Contributo a credito da utilizzare in compensazione con F24	
								Contributo a credito di cui si chiede il rimborso	
								1	
								2	
								3	

Socio di impresa commerciale e contestuale carica di amministratore

La fattispecie ricorre di frequente quando un soggetto, socio di S.r.l. commerciale, svolge **attività imprenditoriale abituale** e prevalente all'interno della società e, **contestualmente**, riveste la carica di **amministratore** della medesima.

In tale circostanza non è richiesta alcuna "doppia esposizione" nel modello dichiarativo: il contribuente è tenuto a indicare esclusivamente, nella Sezione I del Quadro RR, la quota di reddito d'impresa imputata per trasparenza (o comunque maturata nell'anno, a prescindere dalla sua effettiva distribuzione), senza necessità di riportare i compensi percepiti in qualità di amministratore.

Per questi ultimi, infatti, l'obbligo contributivo grava sul committente, che provvede al versamento e alla relativa dichiarazione mediante i flussi Uniemens.

Esercizio di attività professionale con cassa ed esercizio di attività commerciale

Nei casi in cui il contribuente eserciti congiuntamente un'**attività professionale ordinistica**, soggetta a iscrizione presso la relativa Cassa previdenziale, e un'**attività d'impresa artigianale o commerciale**, si configura un **duplice obbligo contributivo**. Da un lato, egli è tenuto a versare alla propria **Cassa professionale il contributo soggettivo e integrativo** sui redditi derivanti dall'attività ordinistica, secondo le regole dell'ente di appartenenza, con

autonome modalità dichiarative e di versamento. Dall'altro lato, deve corrispondere i contributi dovuti all'INPS – Gestione Artigiani o Commercianti, ai sensi della normativa IVS, sul reddito prodotto dall'attività d'impresa, da determinare attraverso la Sezione I del Quadro RR del Modello Redditi PF. È tuttavia necessario prestare particolare **attenzione ai profili di compatibilità normativa e deontologica**, nonché ai regolamenti della Cassa professionale di appartenenza, al fine di accertare l'eventuale presenza di **vincoli alla doppia attività**. Un esempio significativo è rappresentato da "Inarcassa" (ingegneri e architetti), che richiede l'esclusività e pertanto un proprio iscritto che intraprenda un'attività d'impresa non può mantenere l'iscrizione all'ente per il periodo in cui risulti titolare di un'altra posizione previdenziale, pur restando tenuto ad applicare il contributo integrativo (4%)

sulle fatture emesse per prestazioni professionali.

Variazione di posizione previdenziale nel corso dell'anno

Un'ulteriore fattispecie ricorrente riguarda il contribuente che, nel corso del periodo d'imposta, sia interessato da una **variazione dell'inquadramento previdenziale**. Si pensi, ad esempio, al giovane professionista che nei primi mesi del 2024 esercita un'attività di lavoro autonomo non iscritta ad Albo professionale, con conseguente obbligo di contribuzione alla Gestione Separata INPS, e che successivamente, nel medesimo anno, ottiene l'iscrizione a un Albo con relativa Cassa previdenziale di riferimento⁸. In simili circostanze, ciascun periodo deve essere valutato in base alla gestione previdenziale di competenza, **senza alcuna sovrapposizione**.

ESEMPIO

Si consideri il caso di un contribuente che, nel corso del 2024, ha conseguito un reddito complessivo pari a euro 48.150,00, interamente dichiarato nel quadro RE del modello Redditi PF 2025, derivante da attività di lavoro autonomo.

Nel dettaglio, da gennaio a maggio, ha svolto un'attività professionale non soggetta ad iscrizione ad Albo e priva di cassa previdenziale realizzando un reddito imponibile di euro 21.150,00, e a partire da giugno, si è iscritto ad un Albo professionale (con obbligo di contribuzione alla relativa Cassa previdenziale privata), maturando un reddito imponibile di euro 27.000,00⁹.

Sezione II		Codice	Reddito	Codice	Reddito	Codice	Reddito	Codice	Reddito	Codice	Reddito
Contributi previdenziali dovuti dai liberi professionisti iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della L. 335/95 (INPS)		1	48.150,00	3 5A	27.000,00	5	,00	7	,00	9	,00
RR5	Inponibile	11	21.150,00	Periodo	12	13	14	15	16	17	18
	Base imponibile	19	,00	Reddito lavoro autonomo con adesione CFB	20	,00	Reddito lavoro autonomo effettivo	21	,00	Reddito lavoro autonomo misto	22
RR6	Totale			Contributo dovuto	1	5.514,00	Acconto versato	2	,00		
RR7	Contributo a debito									5.514,00	
RR8				Contributo a credito	1	,00	Contributo a credito da utilizzare in compensazione con F24	2	,00	Contributo a credito di cui si chiede il rimborso	3
										,00	

8 Ipotesi analoga è quella dell'imprenditore che chiude la propria ditta a metà anno e prosegue l'attività come lavoratore autonomo non iscritto ad Albo, passando quindi dalla Gestione Commercianti alla Gestione Separata per i mesi restanti.
 9 Tale importo va evidenziato con codice separato 5A per essere sottratto alla contribuzione dovuta in tale sede.

Attività professionale e lavoro sportivo dilettantistico

Il professionista che svolge un'attività di lavoro autonomo per la quale è prevista l'iscrizione alla Gestione Separata e, contestualmente, un'attività di lavoro sportivo autonomo nel settore dilettantistico, è tenuto a esporre separatamente i relativi redditi conseguiti nelle diverse sezioni del quadro RR (Sezione II e Sezione III)¹⁰.

Gestione del credito contributivo in dichiarazione e in F24

L'eventuale credito contributivo risultante dalla dichiarazione 2024, esposto nei righe RR8 e RR11 e riepilogato nella **Sezione IV** del modello (rigo RR12, colonne 3, 4 e 5), può essere, a

scelta del contribuente, **utilizzato in compensazione** nel modello F24 (fino alla scadenza prevista per la presentazione della dichiarazione dell'anno successivo) **oppure richiesto a rimborso**, con apposita istanza all'Istituto di previdenza¹¹, che potrà procedere all'erogazione solo a seguito dell'avvenuto controllo automatizzato della dichiarazione¹².

Il credito contributivo relativo all'**anno precedente**, qualora non ancora compensato alla data di presentazione della nuova dichiarazione, potrà invece essere **esclusivamente richiesto a rimborso** o **utilizzato in compensazione interna** con debiti contributivi mediante la procedura di "autoconguaglio", attivabile unicamente "online" tramite i servizi telematici dell'INPS.

The diagram illustrates the flow of information between the tax form and the INPS website. It shows the 'Sezione IV' (Section IV) of the tax form, specifically the 'Contributi in gestione separata' (Contributions in separate management) section, with the code 'RR12'. The table below summarizes the data points shown in the form:

Sezione IV		Totale contributi gestione separata	Totale contributi a debito	Totale contributi a credito	Contributi a credito in compensazione
1	2	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale contributi a rimborso		5	0,00	6	0,00
Credito anno precedente		7	0,00	8	0,00

Arrows indicate the flow of data from the form to the INPS website. The website interface shows the 'Rimborso di contributi' (Refund of contributions) section, with a text box explaining that this field is only useful for the exposure of the credit of the previous year if it has already been compensated up to the date of presentation of the tax return declaration.

Importo non compensabile. Questo rigo è utile solo all'esposizione del credito anno precedente già compensato fino alla data di presentazione della dichiarazione dei redditi.

10 Cfr. Piero di Nono, "La compilazione del quadro "RR" del modello redditi 2025: la gestione separata Inps - lavoratori autonomi e sportivi del settore dilettantistico", pubblicato su questo numero della rivista.

11 L'istanza di rimborso va presentata avvalendosi dei servizi telematici disponibili nella sezione "Domande telematiche" del sito INPS.

12 Ai sensi dell'art. 36bis del D.P.R. 600/1973.

La compilazione del quadro "RR" del modello redditi 2025: la gestione artigiani e commercianti

I titolari di redditi d'impresa iscritti alla Gestione Artigiani e Commercianti dell'INPS, nonché i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata ed i lavoratori sportivi del settore dilettantistico sono tenuti alla compilazione del quadro RR del modello RPF2025, ciascuno con le proprie regole: nel presente articolo analizzeremo alcune peculiarità dei contribuenti soggetti alla gestione Art/Com.

 **Luigi Carbonelli**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Con l'approvazione del modello RPF2025 per la dichiarazione dei redditi relativi all'anno d'imposta 2024, i contribuenti titolari di reddito d'impresa artigiana o esercenti attività commerciali o del terziario (ivi compresi i soci titolari di una propria posizione assicurativa) sono tenuti a compilare il quadro RR per liquidare la quota di contributi previdenziali dovuta sui redditi soggetti a contribuzione.

I soggetti

L'elencazione dei soggetti tenuti all'iscrizione tiene conto delle definizioni dettate dalla Legge 443/1985 sulla specificazione dell'imprenditore artigiano come *"colui che esercita personalmente, professionalmente e in qualità di titolare, l'impresa artigiana, assumendone la piena responsabilità con tutti gli oneri ed i rischi inerenti alla sua direzione e gestione e svolgen-*

do in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo" e soprattutto avuto riguardo ai limiti dimensionali dell'impresa in funzione dei lavoratori dipendenti, incluso il numero degli apprendisti, per i quali si rimanda all'art.4 della stessa legge.

L'obbligo di iscrizione per i soggetti esercenti attività commerciali si rinvia invece nella Legge 160/1975 (Norme per il miglioramento dei trattamenti pensionistici e per il collegamento alla dinamica salariale), che all'art.29 individua tali figure nei soggetti che siano titolari o gestori in proprio di imprese organizzate con lavoro prevalentemente proprio e dei componenti la famiglia, che abbiano la piena responsabilità dell'attività di impresa, che partecipino al lavoro aziendale con prevalenza e continuità.

Rientrano nel novero dei soggetti tenuti all'iscrizione in tale gestione anche i

contribuenti che esercitino attività di impresa nel settore terziario, ivi comprese quelle turistiche, di produzione, intermediazione e prestazione dei servizi anche finanziari, per le attività professionali ed artistiche, nonché per le relative attività ausiliarie, come definite dall'art. 49 della Legge 88/1989. Sorge altresì l'obbligo di iscrizione dei familiari dell'imprenditore artigiano (il coniuge ed i parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2° grado) o dell'imprenditore commerciale (il coniuge ed i parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 3° grado) quando la loro prestazione all'interno dell'impresa può essere considerata caratterizzata dai requisiti di abitudine e prevalenza. Sono equiparati ai familiari anche i soggetti dello stesso sesso uniti civilmente nonché i conviventi di fatto.

Non è sempre agevole riconoscere i caratteri di abitudine e prevalenza, tanto che il corretto inquadramento dei familiari come individuati è stato spesso oggetto di pronunce giurisprudenziali, ma nel caso possano rinvenirsi tali caratteristiche, il titolare dell'impresa è tenuto ad iscrivere i familiari e a versarne i contributi. Lo stesso titolare provvederà poi alla compilazione del quadro RR con l'imputazione al coadiuvante della quota di reddito proporzionata all'attività prestata (in caso di impresa familiare in ogni caso non superiore al 49%).

L'obbligo di iscrizione e versamento dei contributi non scatta però se la partecipazione all'impresa familiare appare saltuaria e occasionale. I caratteri di questa attività discontinua possiamo rilevarli nella circolare 10478 del 10 giugno 2013, con la quale il Ministero

del Lavoro aveva specificato che la collaborazione è occasionale se:

- Non si protrae per almeno 90 giorni nell'anno;
- Il collaboratore non è inserito stabilmente nell'organigramma aziendale;
- Il familiare lavora in modo discontinuo e senza compenso.

I redditi da considerare

Il calcolo del reddito imponibile su cui applicare la quota di contribuzione come da tabella che segue deve essere effettuato avuto riguardo a tutti i redditi di impresa posseduti dal titolare del rapporto previdenziale: in tal senso è da tenere presente che comporranno l'imponibile contributivo non solo i redditi che hanno comportato l'iscrizione alla gestione contributiva, ma dovranno essere ricompresi tutti i redditi derivanti da attività d'impresa, siano essi derivanti da impresa in contabilità ordinaria, in contabilità semplificata o dalla quota di partecipazione agli utili delle società in nome collettivo o in accomandita semplice. Esemplificando, andranno conteggiati in tale imponibile i redditi derivanti dal quadro RF, dal quadro RG e dal quadro RH, al netto delle eventuali perdite dei periodi precedenti secondo le diverse percentuali individuate dalla Legge 145 del 30 dicembre 2018. Per i contribuenti in regime forfetario e per i contribuenti che ancora adottano il regime di vantaggio per l'imprenditoria giovanile e per i lavoratori in mobilità la base imponibile coinciderà con il reddito risultante dalle corrispondenti risultanze del quadro LM.

TITOLARI DI QUALUNQUE ETÀ E COADIUVANTI/COADIUTORI DI ETÀ SUPERIORE AI 21 ANNI		
SCAGLIONE DI REDDITO	ARTIGIANI	COMMERCIANTI
fino a € 55.008,00	24%	24,48%
superiore a € 55.008,00	25%	25,48%

COADIUVANTI/COADIUTORI DI ETÀ NON SUPERIORE AI 21 ANNI		
SCAGLIONE DI REDDITO	ARTIGIANI	COMMERCIANTI
fino a € 55.008,00	23,70%	24,18%
superiore a € 55.008,00	24,70%	25,18%

Ricordiamo che in ogni caso sono dovuti i contributi sul reddito minimale individuato dall'INPS, che per l'anno 2024, nella Circolare 33 del 07.02.2024, è stato quantificato in € 18.415,00, e che nel calcolo dei contributi come dovuti andranno considerati i massimali annui su cui sono dovuti i contributi, che variano in funzione dell'anzianità contributiva del contribuente, che, se iscritto con decorrenza anteriore al 01.01.1996 sarà pari ad € 91.680,00, se con decorrenza dal 01.01.1996 o successiva sarà pari ad € 119.650,00.

Nel quadro RR andranno esposte anche le agevolazioni¹ a cui il contribuente potrebbe aver diritto: ci riferiamo alle casistiche per cui:

- Il contribuente è percettore di pensione ed ha un'età superiore a 65 anni (riduzione del 50% dei contributi – su domanda ex art.59 comma 15 Legge 449/1997);
- Il contribuente è collaboratore con età inferiore a 21 anni (vedasi tabella, valida fino al 2024)
- Il contribuente gode della riduzione del 35% dei contributi previsti se

applica il regime forfetario (su domanda all'INPS).

Frazioni di anno

Nel caso di periodo di attività diverso dall'anno verranno riproporzionati i contributi dovuti entro il minimale in funzione della durata dell'attività stessa, mentre i contributi sulla parte eccedente il minimale andrà versata applicando le percentuali su riportate.

Generalmente tutti i soci di una società in nome collettivo, per il carattere personale di prestazione dell'attività imprenditoriale, sono soggetti all'iscrizione alla Gestione Art/Com e seguiranno le regole su dettate; analogo discorso va fatto per i soci accomandatari delle S.A.S., ai quali potrà aggiungersi la posizione del socio accomandante (se qualificabile come coadiutore familiare).

Può avvenire però che nel corso del periodo d'imposta il contribuente modifichi la propria qualifica (es. un socio accomandatario che diventa accomandante e quindi perda il requisito per l'iscrizione alla gestione Art/Com):

¹ Ricordiamo il nuovo regime agevolativo previdenziale previsto dalla Legge di Bilancio 2025, che al comma 186 dell'art.1 prevede, per il 2025, la riduzione del 50% dei contributi dovuti per i primi 36 mesi di attività, estensibile ai collaboratori e incumulabile con le altre riduzioni.

in questi casi il reddito da prendere in considerazione per il calcolo dei contributi dovrà essere proporzionato ai soli mesi di iscrizione alla gestione previdenziale.

Discorso a parte va fatto per i soci di srl che partecipino personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza: anche per loro scatta l'obbligo di iscrizione presso la gestione IVS, come da art.1 comma 203 lettera b) della legge 662/1996. La base imponibile per il calcolo dei contributi sarà data dalla somma:

- Per le società che operano in regi-

me di trasparenza, della quota di reddito attribuita al socio;

- Per le società che non adottano il regime di trasparenza, della quota di reddito d'impresa attribuibile al socio a prescindere dagli accantonamenti a riserva e anche se non effettivamente distribuita.

Non rilevano, ai fini del pagamento della contribuzione dovuta a seguito dell'iscrizione nella gestione IVS Art/Com, i compensi percepiti dall'amministratore (se previsti), per i quali sarà dovuta la contribuzione alla Gestione Separata INPS.

FINANZA AGEVOLATA

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



Perchè sceglierci?

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

Cosa offriamo

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

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

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

scopri di più >>>



PROFESSIONAL- MENTE

PROFESSIONALITÀ, COMUNICAZIONE & BUSINESS
PER IL LIBERO PROFESSIONISTA 5.0

n. 6 - GIUGNO 2025

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

Intelligenza Artificiale: l'ultimo dei competitor o la migliore strategia?

Nel panorama odierno, l'intelligenza artificiale (IA) si sta rapidamente affermando come un elemento cruciale nelle dinamiche aziendali. Come business coach e consulente, è fondamentale esplorare come l'IA possa influenzare la nostra professione, non solo in termini di tecnologia, ma anche di mindset, leadership e strategie di impresa.

 **Simona Letizia Ilardo**

CONSULENTE DEL LAVORO, LIFE & BUSINESS COACH

Nel panorama economico contemporaneo, l'Intelligenza Artificiale (IA) non è più un concetto futuristico, bensì una realtà pervasiva che plasma, nel bene e nel male, le dinamiche del lavoro autonomo.

Per il libero professionista — figura che per definizione incarna l'autodeterminazione e la personalizzazione del servizio — l'IA rappresenta una presenza ambivalente: può rivelarsi una formidabile alleata o, al contrario, un'insidiosa antagonista.

La mia disamina in questo articolo è volta proprio alla valutazione di pro e contro, con riferimento alla nostra tipologia di lavoro di liberi professionisti, uno sguardo da osservatori *super partes*, come abbiamo imparato a fare in questo tempo insieme, per aprirci a valutazioni utili.

Le domande che, da business coach, mi sono posta sono due:

1. L'intelligenza artificiale può essere considerata strumento di crescita personale e strumento di crescita aziendale?
2. ... In che modo?

Senza voler accedere a tutto il sapere delle amatissime — si fa per dire — statistiche, metto qui qualche dato che ci aiuta — se ne avessimo necessità — a comprendere quanto enorme sia la portata dello strumento IA e, quanto, se posta al nostro servizio in maniera personalizzata, possa essere, in molti casi, propulsore delle attività lavorative di noi liberi professionisti.

L'intelligenza artificiale esiste come disciplina scientifica da circa 70 anni (i primi studi risalgono agli anni '50), ma la sua diffusione e impatto reale, sono esplosi ne-

gli ultimi anni, soprattutto dal 2022 con l'arrivo dell'IA generativa come ChatGPT. In Italia, il 2024-2025 rappresenta una vera svolta: il mercato dell'IA ha raggiunto 1,2 miliardi di euro (+58% in un solo anno) eppure, ad oggi, l'adozione è ancora fortemente sbilanciata verso le grandi imprese e la Pubblica Amministrazione.

Ed ancora:

- Quasi tutti gli italiani (99%) hanno sentito parlare di intelligenza artificiale e l'89% conosce l'IA generativa.
- Solo il 17% valuta molto positivamente l'adozione dell'IA sul lavoro, segno che c'è ancora cautela o incertezza.
- Solo l'8,2% delle aziende con almeno 10 dipendenti usa attivamente soluzioni di IA, mentre tra le grandi imprese il 59% ha almeno un progetto attivo; per le PMI, la percentuale scende al 7% (piccole) e 15% (medie).

C'è chi teme che la corsa all'IA possa accentuare il divario tra grandi aziende e PMI, o tra Nord e Sud. Alcuni esperti, inoltre, sottolineano anche i rischi etici, di privacy e di controllo, motivo per cui la regolamentazione europea e italiana sta accelerando.

Il tema, come vedete, è caldissimo, per questo ho deciso di trattarlo. A noi piace essere sempre "sul pezzo".

E voi, a che punto siete?

Inizio col fare, come piace tanto a me, "l'avvocato del diavolo" e, quindi, qui di seguito, tre motivi per cui l'IA può essere considerata una nemica, al pari di un competitor interno allo studio, del libero professionista.

1. Omologazione dei contenuti e perdita del valore distintivo.

L'uso massivo di strumenti di IA generativa, soprattutto nel campo della scrittura, della progettazione grafica o della consulenza, rischia di standardizzare la produzione intellettuale.

Il libero professionista, che fonda il proprio vantaggio competitivo sull'originalità e sulla voce personale, può vedere eroso il proprio valore differenziante a favore di soluzioni rapide ma impersonali.

2. Erosione del mercato e svalutazione del capitale umano.

L'adozione dell'IA da parte di aziende e clienti, attratti dalla promessa di efficienza a basso costo, può ridurre la domanda di competenze professionali umane.

Si assiste, in alcuni settori, a una crescente difficoltà nel giustificare tariffe eque, poiché l'IA viene percepita come un'alternativa economica, anche se spesso qualitativamente inferiore.

3. Dipendenza tecnologica e perdita di agency (iniziativa, proattività e capacità creative) professionale.

Affidarsi eccessivamente all'IA per decisioni operative, organizzative o persino

creative può indebolire la capacità critica e l'intuito — strumenti fondamentali del libero professionista.

Questa dipendenza rischia di compromettere la padronanza del proprio mestiere e la consapevolezza delle dinamiche del mercato.

Di contro tre motivi per cui l'IA può essere considerata — se utilizzata con competenza e personalizzazione — strategica per il libero professionista.

1. Ottimizzazione del tempo e incremento della produttività.

L'IA consente di automatizzare attività ripetitive e a basso valore aggiunto — come la gestione dell'agenda, la redazione di bozze, l'analisi preliminare dei dati — liberando tempo prezioso da dedicare al pensiero strategico, alla formazione o all'interazione con i clienti. In questo senso, l'IA agisce come un potenziatore dell'efficienza professionale.

2. Accesso facilitato a risorse e strumenti di alto livello.

La democratizzazione tecnologica prodotta dall'IA permette anche ai liberi professionisti di utilizzare strumenti una volta riservati a grandi strutture: software di analisi predittiva, traduzione automatica avanzata, creazione di contenuti multimediali.

Questo livella — almeno in parte — il campo da gioco competitivo.

3. Supporto strategico nei processi decisionali e nell'innovazione.

Se utilizzata con senso critico, l'IA può diventare una bussola preziosa nei processi decisionali.

Dall'analisi delle tendenze di mercato alla simulazione di scenari di business, essa consente di affinare le strategie e di innovare l'offerta professionale con maggiore consapevolezza e rapidità.

L'Intelligenza Artificiale non è né una salvatrice né una minaccia intrinseca.

Come ogni strumento potente, il suo impatto dipende da come viene utilizzata, e ciò si collega strettamente alla conoscenza che se ne possiede, sia dello strumento, che — e direi soprattutto — del proprio studio professionale inteso in termini di: obiettivi, leadership, struttura comunicativa, team e relazioni, USP, clienti e stakeholders in genere.

E qui rispondo alle domande che mi sono posta all'inizio perché, come lo avete fatto voi leggendo questo articolo, anche io ho iniziato a scrivere senza avere una opinione ben determinata, mi sono lasciata libera di formarla man mano che studiavo, leggevo, scrivevo.

Per me, l'IA è uno strumento di crescita personale ed aziendale per:

- 1. Apprendimento personalizzato:** Le piattaforme di IA possono adattarsi al tuo stile di apprendimento, indicando risorse e contenuti che migliorano le tue competenze specifiche.

2. Migliore efficacia personale: Gli assistenti virtuali possono aiutarti a organizzare il tuo tempo in modo più efficiente, ricordandoti appuntamenti e scadenze.
3. Benessere mentale: Alcune App di IA offrono meditazioni guidate o suggerimenti per migliorare il benessere emotivo.
4. Automazione dei processi: L'IA può automatizzare compiti ripetitivi, liberando tempo per attività più strategiche.
5. Analisi dei dati: Fornisce insights dai dati aziendali per prendere decisioni informate e migliorare le strategie di business.
6. Assistenza clienti: I chatbot basati su IA possono migliorare il servizio clienti rispondendo rapidamente alle richieste.

E se volessimo osservare l'Intelligenza Artificiale alla luce delle nostre competenze di cui ci siamo forniti attraverso questa rubrica nel corso del tempo?

L'IA offre l'opportunità di modificare il nostro approccio alle sfide quotidiane. Un professionista che adotta un **mindset aperto** e adattivo può vedere l'IA come un'estensione delle proprie capacità, piuttosto che come un sostituto.

Una leadership efficace, in questo contesto, significa saper integrare l'IA per massimizzare il potenziale del team.

Un leader consapevole utilizza l'IA per migliorare il processo decisionale e liberare tempo per attività strategiche e creative.

L'IA può rivoluzionare la **comunicazione interna ed esterna** di uno studio professionale. Chatbot e assistenti virtuali, a d esempio, possono migliorare l'esperienza del cliente, garantendo risposte rapide e personalizzate. È essenziale mantenere un equilibrio, assicurandosi che la comunicazione non diventi troppo impersonale.

Per il libero professionista, per noi, la sfida non è tanto resistere all'IA o farne strumento guida — asettico e meccanico — del proprio studio, quanto integrarla in modo consapevole, mantenendo salda la propria identità professionale e il valore umano che, oggi più che mai, può fare la differenza.

E adesso vi faccio vedere come la mia opinione sia, in questo caso specifico, anche la sua.

Qui la mia domanda (Simona), qui la sua risposta (Intelligenza Artificiale) in un gioco fatto per voi.

Domanda di Simona: *Cosa, dell'intelligenza umana, secondo te, non potrà mai essere sostituito da una intelligenza artificiale?*

Risposta di I.A.:

“L'intelligenza umana possiede alcune qualità che sono ancora difficili da replicare completamente con l'intelligenza artificiale. Ecco alcuni aspetti chiave:

Creatività

L'abilità di generare idee originali e innovative è una caratteristica distintiva dell'intelligenza umana. Mentre l'IA può assistere nel processo creativo, l'immaginazione pura e la capacità di pensare "fuori dagli schemi" rimangono principalmente umane.

Empatia

La capacità di comprendere e condividere i sentimenti degli altri è un aspetto profondamente umano. L'IA può simulare risposte empatiche, ma non può vivere l'esperienza emotiva in modo autentico.

Giudizio etico

Gli esseri umani possono valutare situazioni complesse attraverso un prisma di valori etici, morali e culturali. L'IA può seguire linee guida preimpostate, ma non può prendere decisioni basate su un vero giudizio etico.

Intuizione

L'intuizione è quel sesto senso che spesso guida le decisioni umane in situazioni incerte o ambigue. Questa capacità di "sentire" la risposta giusta è ancora lontana dall'essere replicata dalle macchine."

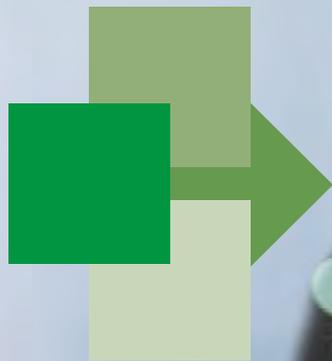
E queste caratteristiche umane, a noi liberi professionisti umani, nessuno può toglierle.

Non è così?

Ricorda chi sei, ricordati di te. Sei la tua migliore alleata!

https://www.youtube.com/watch?v=KoqPy1hk3BI&list=RDKoqPy1hk3BI&start_radio=1

**Fon
AR
Com**



SEMPLICE | DIGITALE | FLESSIBILE

DIAMO FORMA ALLE COMPETENZE

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA



fonarcom.it



RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

n. 8/9 - AGOSTO/SETTEMBRE 2025

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

Art. 1335 c.c. e prova contraria: la Cassazione ribadisce l'esigenza di elementi oggettivi

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 15987 del 15 giugno 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 15987 del 15 giugno 2025**, ha chiarito che, ai sensi dell'art. 1335 c.c., la presunzione di conoscibilità dell'atto recettizio si fonda sulla sua regolare ricezione presso il domicilio del destinatario e può essere superata esclusivamente mediante prova oggettiva e incolpevole dell'impossibilità di averne notizia.

La controversia affrontata dalla Corte di Cassazione ha ad oggetto l'asserita tardività dell'impugnazione del licenziamento intimato al lavoratore per inidoneità permanente alle mansioni.

La Corte territoriale ha ritenuto operante la presunzione di conoscenza dell'atto recettizio ex art. 1335 c.c., in quanto la comunicazione di licenziamento era stata ricevuta al domicilio del lavoratore della madre convivente ed ha escluso che la mancata informazione da parte di quest'ultima costituisse causa oggettiva idonea a superare detta presunzione.

La Corte di Cassazione, confermando la decisione della Corte d'Appello, ha ribadito che la presunzione di conoscenza dell'atto recettizio si fonda sulla regolare ricezione dell'atto nel domicilio del destinatario, a prescindere dalla sua effettiva lettura o presa visione. Tale presunzione, di natura *iuris tantum*, può essere superata solo attraverso prova oggettiva o incolpevole dell'impossibilità di avere notizia dell'atto.

Nel caso di specie, la Suprema Corte ha escluso che l'omessa comunicazione della lettera da parte della madre convivente, motivata dall'intento protettivo verso il figlio, integrasse una causa esterna ed oggettiva idonea a vincere la presunzione legale.

La Cassazione ha, quindi, ritenuto corretta la decorrenza del termine decadenziale dalla data di ricezione della comunicazione presso il domicilio, determinando l'impugnazione del licenziamento tardiva e inammissibile.

Il trasferimento del ramo d'azienda privo di autonomia è inefficace verso i lavoratori

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza n. 17201 del 26 giugno 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 17201 del 26 giugno 2025**, ha asserito che il trasferimento di un ramo d'azienda, per produrre effetti sul piano occupazionale ex art. 2112 c.c., richiede la preesistenza e l'autonomia funzionale dell'entità ceduta. In assenza di tali requisiti, la cessione è inefficace nei confronti dei lavoratori coinvolti.

Nel caso di specie, alcuni lavoratori avevano impugnato un trasferimento qualificato come cessione di ramo d'azienda, sostenendo che l'attività ceduta fosse priva di autonomia funzionale e non integrasse un'entità economica idonea a operare in modo indipendente. La funzione trasferita, infatti, risultava ancora strutturalmente dipendente dal supporto organizzativo ed operativo del soggetto cedente.

La Corte d'Appello, confermando la decisione del Tribunale, ha rilevato che l'insieme oggetto di cessione non era in grado di produrre beni o servizi autonomamente, né possedeva una propria organizzazione tale da svolgere l'attività senza significativi apporti esterni. In particolare, ha valorizzato la presenza di contratti di service su programmi informatici come indice dell'assenza di una struttura autonoma in capo alla cessionaria, dichiarando, pertanto, consequenzialmente inefficace il trasferimento dei rapporti di lavoro.

La Corte di Cassazione ha ritenuto corretto l'accertamento di fatto compiuto dai giudici di merito affermando che la cessione di un'entità priva di autonomia organizzativa e funzionale non integra un trasferimento di ramo d'azienda ex art. 2112 c.c.

Dunque, è necessario che l'entità ceduta sia in grado, già al momento dello scorporo, di svolgere in modo indipendente la funzione economica cui era preposta. L'autonomia deve essere sostanziale e non surrogata da rapporti contrattuali con il cedente. In mancanza di tali requisiti, il trasferimento è inefficace verso i lavoratori, che restano alle dipendenze del cedente.

Riposo festivo infrasettimanale e contratti collettivi: la Cassazione chiarisce i criteri di derogabilità

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza n. 17383 del 28 giugno 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 17383 del 28 giugno 2025**, chiarisce un importante principio in tema di diritto al riposo nelle festività infrasettimanali, ponendo l'accento sulla disponibilità del diritto ex artt. 2 e 5 L. 260/1949, a differenza del riposo settimanale ex art. 9 D.lgs. 66/2003, che invece è inderogabile e indisponibile.

La controversia sottoposta all'esame della Suprema Corte concerneva un insieme di lavoratori impiegati in un servizio pubblico essenziale, regolato mediante turnazioni settimanali, che avevano agito per il riconoscimento del diritto a non prestare attività lavorativa nei giorni festivi infrasettimanali, senza che ciò fosse condizionato né dalle necessità organizzative aziendali né dalla disciplina collettiva applicabile.

Il giudice di secondo grado ha accolto le pretese degli attori, sostenendo l'inderogabilità del diritto al riposo festivo, fatta salva una rinuncia esplicita resa mediante accordo individuale. Per la Corte d'appello, infatti, la contrattazione collettiva in vigore non conteneva una clausola esplicita che imponesse la prestazione lavorativa nei giorni festivi, né poteva essere considerata in via autonoma come fonte idonea a derogare detto diritto.

La Corte di Cassazione ha, invece, cassato la sentenza impugnata, ritenendo che la Corte territoriale avesse interpretato erroneamente la normativa sul punto. La Suprema Corte ha precisato che il diritto del lavoratore subordinato ad astenersi dalla prestazione nelle festività infrasettimanali, previsto dagli artt. 2 e 5 della legge n. 260/1949 e dalla legge n. 90/1954, è un diritto disponibile, che può essere derogato sia attraverso pattuizioni individuali sia mediante negoziazione collettiva, anche per il tramite del rinvio espresso inserito nel rapporto individuale alla disciplina collettiva vigente, a condizione che quest'ultima preveda un'articolazione dell'organizzazione lavorativa in turni comprendenti i giorni festivi, bilanciando adeguatamente le esigenze funzionali del servizio pubblico essenziale con il diritto al riposo.

La deduzione forfetaria dei costi presunti va ammessa anche in caso di accertamento analitico-induttivo

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria – Ordinanza n. 19574 del 15 Luglio 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Tributaria –, **ordinanza n° 19574 del 15 luglio 2025**, nel confermare la **legittimità di un accertamento analitico-induttivo** fondato su **documentazione extracontabile rinvenuta** presso l'impresa — elemento valutato come presunzione grave, precisa e concordante dell'esistenza di maggiori ricavi — ha affermato che **anche in tale ipotesi il contribuente** può legittimamente **far valere una deduzione forfetaria di costi** presunti, proporzionalmente rapportata ai ricavi accertati, superando così l'orientamento tradizionale che ne ammetteva l'applicazione esclusivamente nell'ambito dell'accertamento induttivo puro.

Nel caso di specie, l'Amministrazione finanziaria aveva contestato l'omessa dichiarazione di ricavi e l'indebita deduzione di costi, con conseguente recupero a tassazione ai fini IRPEF, IRAP e IVA, oltre all'irrogazione delle relative sanzioni. La pretesa erariale, confermata sia in primo grado che in appello, era fondata essenzialmente sul rinvenimento di documentazione extracontabile, ritenuta indicativa dell'esistenza di una contabilità parallela.

Il contribuente ricorreva in Cassazione deducendo plurimi profili di illegittimità della sentenza impugnata, tra cui il mancato riconoscimento dei costi correlati ai ricavi presuntivamente accertati.

Nel pronunciarsi sul punto, la Suprema Corte ha stigmatizzato l'irragionevolezza di un trattamento differenziato che penalizzi il contribuente che, pur sottoposto ad accertamento analitico-induttivo, abbia mantenuto una contabilità nel complesso attendibile, precludendogli la possibilità di dedurre costi su base presuntiva.

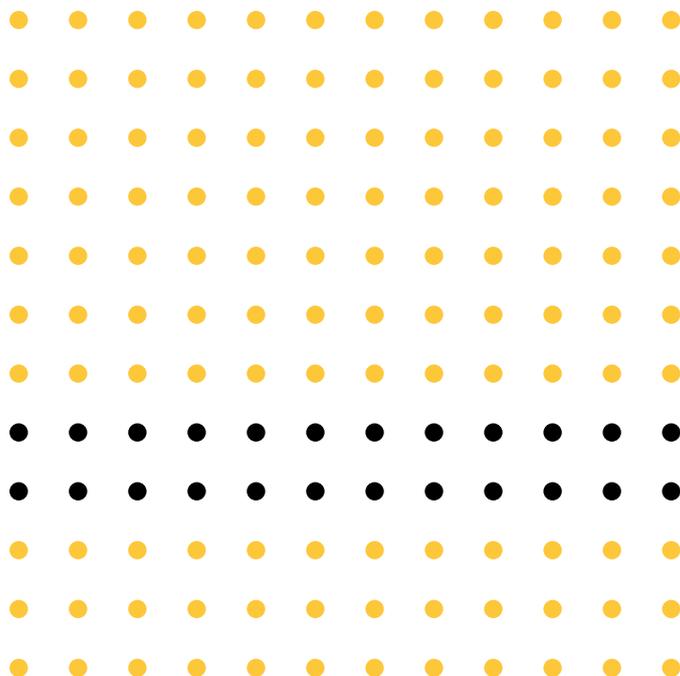
Il principio affermato, pertanto, da un lato **consolida la valenza probatoria** di una "contabilità parallela" come presunzione qualificata a favore dell'Amministrazione finanziaria, ma, dall'altro, amplia le garanzie difensive del contribuente, attribuendogli uno strumento ulteriore di tutela volto a salvaguardare l'effettività del principio di capacità contributiva costituzionalmente sancito.

Cooperative: agevolazioni negate in assenza degli adempimenti dichiarativi previsti

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria – Ordinanza n. 18712 del 9 Luglio 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Tributaria –, **ordinanza n° 18712 del 9 luglio 2025**, si è pronunciata in merito al **regime delle agevolazioni** tributarie spettanti alle **società cooperative**. La vicenda processuale trae origine dalla notifica di un avviso di accertamento IRES, scaturito dalla **mancata compilazione dei quadri RF e RS della dichiarazione dei redditi**, circostanza che impediva la verifica della legittimità delle esenzioni fiscali rivendicate ai sensi della l. 904/1977 e del D.P.R. 601/1973. In entrambi i gradi di merito, tuttavia, la Commissione tributaria aveva accolto il ricorso della cooperativa — operante nel settore della raccolta e prima lavorazione di prodotti agricoli — ritenendo che l'agevolazione spettasse automaticamente, a prescindere dalla compilazione dei quadri dichiarativi e dall'esplicita richiesta. Contro tale decisione ricorreva l'Agenzia delle Entrate, deducendo la violazione della disciplina in materia di agevolazioni. La Corte di Cassazione, richiamando un orientamento giurisprudenziale consolidato, ha ribadito che il **riconoscimento delle agevolazioni tributarie** alle cooperative **richiede** non solo il possesso dei requisiti sostanziali, ma **anche la puntuale osservanza degli adempimenti formali**, quali la regolare presentazione della dichiarazione dei redditi e la tenuta corretta della contabilità.

Secondo la Corte, **l'irregolare compilazione** dei quadri rilevanti costituisce un **vulnus procedurale che preclude l'accesso al beneficio** in quanto tale omissione ostacola l'effettivo esercizio dell'attività di controllo da parte dell'Amministrazione finanziaria, non potendosi ammettere un'inversione dell'onere probatorio previsto dall'art. 2697 c.c.



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

