



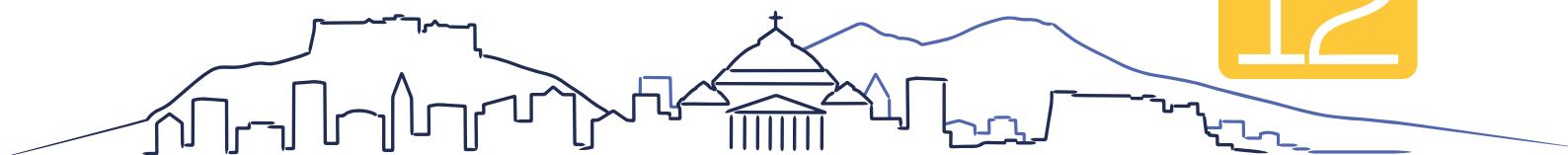
**CDLN<sup>A</sup>** LAVORO PREVIDENZA FISCO

The logo consists of the letters C, D, L, N, and A in a bold, black, sans-serif font. The letter L features a yellow square as its vertical stroke. A registered trademark symbol (®) is located in the top right corner of the letter A. Below the letters, the words "LAVORO", "PREVIDENZA", and "FISCO" are written in a smaller, bold, black, sans-serif font, separated by thin white spaces.

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

DICEMBRE 2025

n.  
12



- Dalle origini alla visione futura: sessant'anni di impegno dei Consulenti del Lavoro a Napoli
  - Costituzione RSA: i confini ridisegnati dalla Corte Costituzionale
  - La detraibilità dell'Iva nella fase della liquidazione della società

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

**Editore**

Consiglio Provinciale dell'Ordine  
dei Consulenti del Lavoro di Napoli



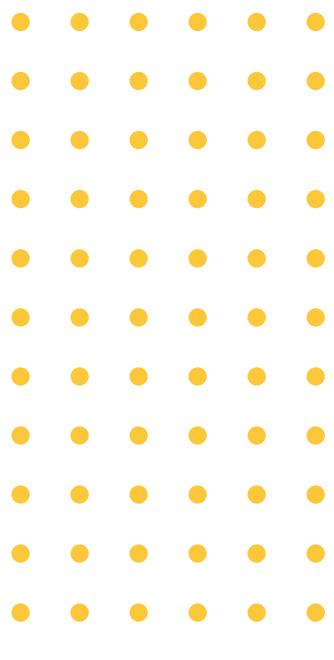
Piazza Municipio, 84  
80133 Napoli (NA)

**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 Dalle origini alla visione futura: sessant'anni di impegno dei Consulenti del Lavoro a Napoli  
Francesco Duraccio

- 39 Rateizzazione dei debiti INPS e INAIL alla luce del Decreto Interministeriale del 24 ottobre 2025 e riflessi sul DURC, con particolare riferimento all'Interpello n. 3/2025 del Ministero del Lavoro riguardante la definizione di "scostamento non grave" della situazione debitoria

Ivo Amodio

## NOVITÀ DEL PERIODO

- 12 I.N.P.S.

- 45 Flusso Uniemens — nuove modalità di esposizione degli eventi di malattia e del conguaglio della relativa indennità economica

Carla Napoletano

## LAVORO E PREVIDENZA

- 16 La Corte costituzionale ridisegna i confini per la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali  
Francesco Capaccio

- 48 Obbligo di convalida anche in caso di dimissioni presentate durante il periodo di prova da lavoratrici e lavoratori genitori tutelati dall'art. 54 d.lgs. 151/2001?

Ettore Franzoni

- 21 Prerogative sindacali del Titolo III dello Statuto dei lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300)  
Pierluigi Lanzarotti

- 51 Decreto-legge n. 159 del 2025: tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro

Anna Pane

- 27 La contrattazione aziendale: vincoli e deleghe legali  
Giuseppe Gentile

- 59 Sicurezza sul Lavoro dal passato al futuro

Maurizio Buonocore

- 32 DURC di congruità solo per le lavorazioni edili  
Pasquale Assisi

## FISCO E TRIBUTI

- 35 Il DURC ed il semaforo  
Monica Schiano

- 67 La detraibilità dell'Iva nella fase di liquidazione delle società: i principi di inerenza e afferenza e l'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate

Pietro Di Nono

# SOMMARIO

## I FISCO E TRIBUTI

- 70 Reddito professionale e contributi in conto impianti: criteri applicativi e implicazioni fiscali

Massimiliano De Bonis

- 
- 74 Registrazione dei corrispettivi e mezzi di pagamento elettronici: l'interconnessione dal 1° gennaio 2026

Luigi Carbonelli

---

## I RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

- 78 Sciopero e tutela dei lavoratori: il confine della produttività aziendale

- 
- 79 Disdetta anticipata del CCNL e tutela delle prerogative sindacali

- 
- 81 Tutela reintegratoria e sanzione conservativa: applicabilità dell'art. 18, comma 4, L. n. 300/1970 in caso di licenziamento disciplinare

- 
- 82 Tassazione dei canoni di locazione commerciale non riscossi ed effetti della risoluzione contrattuale

- 
- 83 L'avviso di accertamento catastale deve essere redatto in modo analitico e trasparente



**CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI**

# **16 DICEMBRE 2025**

DALLE 15:00 ALLE 19:00

**4 CREDITI ORDINAMENTALI/DEONTOLOGICI**

## **Assemblea degli iscritti all'albo provinciale APPROVAZIONE BILANCIO PREVENTIVO ANNO 2026**

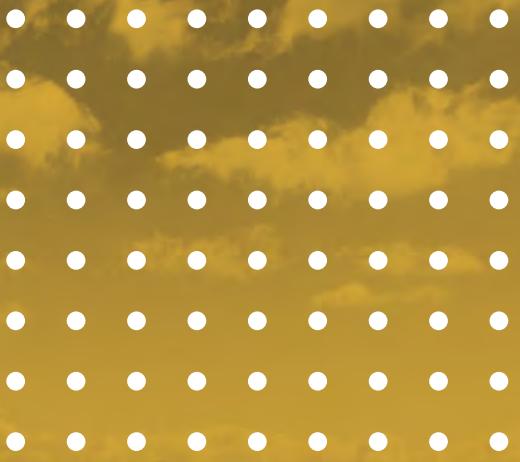
## **CELEBRAZIONI PER I 60 ANNI DELL'ISTITUZIONE DEL CONSIGLIO PROVINCIALE**

Cerimonia di consegna di attestazioni ai colleghi che, compiono 10 - 20 - 30 - 40 - 45 - 50 - 60 anni di iscrizione all'albo e presentazione dei nuovi colleghi iscritti da Dicembre 2024 a Dicembre 2025.

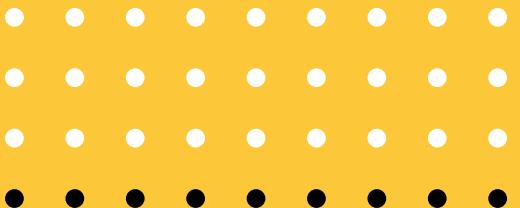
**CONGRESS HALL RAMADA NAPLES**  
Via G. Ferraris 40, Napoli

con la partecipazione di





# SCENARIO



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

n. 12 - DICEMBRE 2025

# Dalle origini alla visione futura: sessant'anni di impegno dei Consulenti del Lavoro a Napoli

Celebrazione dei sessant'anni dalla nascita dell'Albo dei Consulenti del Lavoro di Napoli, con un omaggio alle figure che ne hanno segnato le origini e lo sviluppo. Durante l'assemblea del 16 dicembre sono state consegnate le targhe commemorative agli eredi dei pionieri e a Giuseppe Silvestri, iscritto più longevo dell'Albo. Un momento di memoria condivisa e di rinnovata visione per il futuro della professione.

 **Francesco Duraccio**

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

La storia del Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli affonda le sue radici molto prima del 1965. Nasce infatti da un lungo percorso di maturazione normativa, culturale e professionale, iniziato in un contesto in cui la figura del Consulente del Lavoro non esisteva ancora come professione riconosciuta, ma come attività precaria, frammentata e giuridicamente indefinita. La **Legge 1815/1939**, all'art. 4, stabiliva che la **tenuta o la regolarizzazione** dei documenti delle aziende riguardanti materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale poteva essere assunta da parte di coloro che fossero legati alle aziende stesse da rapporto d'impiego ovvero da soggetti esterni previa autorizzazione del competen-

te Circolo, dell'Ispettorato corporativo.

Ci trovavamo in pieno periodo fascista ed il quadro regolatore relegava l'attività a un ruolo accessorio, privo di indipendenza, tutele e identità professionale. L'autorizzazione poteva essere revocata dall'Ispettorato senza possibilità di reclamo e gli autorizzati venivano, forse anche un po' dispregiaventamente, chiamati **"tenutari"** (di documenti in materia di lavoro) in assenza di qualsivoglia titolo professionale. La spinta verso l'aggregazione arrivò nel **1953**, con la nascita dell'**A.N.C.D.S.** – **Associazione Nazionale Consulenti Discipline Sociali**, prima forma di rappresentanza collettiva di coloro che svolgevano mansioni tecniche in materia lavoristica senza però un titolo

riconosciuto, appunto i tenutari. Era una fase di costruzione pionieristica, in cui la categoria cercava di definirsi mentre ancora non esisteva, normativamente, un nome che la identificasse. Solo nel **1958**, con il cambio di denominazione in **A.N.C.L. – Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro**, si compì un passaggio decisivo: per la prima volta, la categoria si attribuì un *titolo professionale*, un'identità formale che anticipava il successivo riconoscimento legislativo. Il **D.P.R. 921/1959**, regolamento attuativo della L. 1815/39, consacrò questo percorso: all'art. 2 comparve per la prima volta in una normativa dello Stato la definizione **"Consulente del Lavoro"**.

In questo periodo prese forma anche la figura di **Guido Spagnuolo**, tra i maggiori promotori dell'aggregazione territoriale a Napoli e prezioso punto di raccordo con i gruppi professionali delle altre province. La sua opera di collegamento fu determinante nel trasformare un insieme eterogeneo di esperienze individuali in una comunità professionale capace di dialogare con i centri decisionali nazionali.

La stagione che seguì portò all'emana-zione della **Legge 12 ottobre 1964, n. 1081** e all'istituzione formale dell'Albo provinciale di cui celebriamo i 60 anni. Relatore del provvedimento alla Came-ra dei Deputati fu un parlamentare della D.C. (Democrazia Cristiana), **l'Onore-vole Prof. Avv. Raffaello Russo Spena** di Acerra, che si interessò di noi grazie ai rapporti con il Consulente del Lavoro **Nicola Nocera**, anch'egli pioniere della nascente categoria. La **Commissione Ministeriale del 1965**, nominata in at-tuazione dell'art. 26 della Legge 1081,

incaricata della formazione dell'Albo dei Consulenti del Lavoro di Napoli, era composta da **Ernesta Girosi**, ispettore principale dell'Ispettorato del Lavoro, e dai consulenti **Antonio Di Frenna** e **Guido Spagnuolo**. Attraverso verbali intensi e ravvicinati, la Commissione definì procedure, costituì l'elenco degli aventi diritto, istruì le domande di iscrizione per il primo popolamento dell'Albo e indisse le prime elezioni. È in questo contesto che fu iscritto il primo nominativo dell'Albo: **Gustavo Di Mauro**. La sua iscrizione non fu un fatto casuale. In quel momento, Di Mauro era **Presidente dell'ANCL provinciale**, anche per questo, la sua posizione di "primo iscritto" assume un evidente valore simbolico e politico: rappresen-tava la sintesi del percorso associativo che aveva preceduto la nascita dell'Albo.

Tra i primi iscritti figura anche **Giusep-pe Silvestri**, registrato il 28 aprile 1965 con il n. 177 ancora in fase di primo popolamento, destinato a diventare il professionista più longevo del nostro Albo e quindi il custode vivente della memoria ordinistica.

Le prime elezioni del Consiglio Provin-ciale dell'Albo si svolsero il **10 giugno 1965**, presso l'Associazione dei Com-mercianti in **Piazza Carità**, un luogo centrale nella vita economica cittadi-na. Da quell'assemblea emerse come primo Presidente **Enrico Alemagna**, che avrebbe guidato il Consiglio per **22 anni e sette consigliature conse-cutive**. Pur non rappresentando la pre-sidenza più lunga nella storia dell'Or-dine, il suo ruolo fu decisivo: durante i suoi primi mandati vennero costrui-te le fondamenta amministrative, or-

ganizzative e identitarie della nostra istituzione. Il radicamento della sede, la definizione delle procedure interne, la comunicazione agli iscritti e l'avvio dei servizi furono resi possibili anche grazie al lavoro meticoloso della **prima segretaria, Anna Aveta**, figura chiave nell'amministrazione nascente.

Questa storia, lunga, stratificata e costruita dal lavoro di donne e uomini che hanno creduto nella professione, è stata al centro del sentito e commosso momento celebrativo tenutosi **lo scorso 16 dicembre**, durante l'assemblea dell'Ordine per l'approvazione del Bilancio preventivo, nella quale sono stati esibiti stralci dei documenti salienti del percorso di strutturazione della nostra istituzione. In quella occasione abbiamo voluto ricordare i protagonisti delle origini con un gesto di riconoscenza: una **targa commemorativa** consegnata agli eredi di **Antonio Di Frenna, Enrico Alemagna, Gustavo Di Mauro e Anna Aveta**, per onorare il loro contributo alla nascita e allo sviluppo dell'istituzione. A **Giuseppe Silvestri**,

ancora presente nella nostra comunità, abbiamo consegnato la targa personalmente, riconoscendo il suo ruolo di testimone diretto dei sessant'anni del nostro percorso. Un momento di grande commozione nel quale il nostro caro "Peppino", oggi ultranovantenne, tra gli applausi dei presenti, ha ricordato alcuni momenti storici vissuti nei suoi 60 anni ininterrotti di iscrizione all'Albo, lanciando messaggi di incoraggiamento ai giovani presenti.

Oggi, grazie alle fondamenta poste dai pionieri, il Consiglio Provinciale dei Consulenti del Lavoro di Napoli affronta un futuro complesso ma ricco di opportunità. Le sfide della trasformazione digitale, della nuova organizzazione del lavoro, della tutela dei diritti e delle politiche attive richiedono una visione lucida e radicata. **È proprio nella nostra storia** — nelle intuizioni, nelle fatiche e nel coraggio di chi ci ha preceduto — **che troviamo la forza per interpretare con responsabilità il nostro ruolo presente e per costruire, insieme, i prossimi sessant'anni.**

# EVENTO FORMATIVO **WEBINAR**

3 CREDITI

## ARGOMENTI

- Costituzione della RSA, prerogative sindacali e contrattazione aziendale
- Dimissioni durante il periodo di prova per lavoratori con tutela “rafforzata”
- Uniemens: nuova esposizione evento malattia dal 2026
- D.L. n. 159/2025: principali misure in materia di tutela per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Detraibilità Iva in fase di liquidazione
- Redditi di lavoro autonomo e contributi in conto impianti
- Registratori telematici e pos: interconnessione dal 1° gennaio 2026



## RELATORI

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO Napoli</i>
Pietro Di Nono	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Giuseppe Gentile	<i>Professore di Diritto del Lavoro UNINA Federico II</i>
Massimiliano De Bonis	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Carla Napoletano	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Ettore Franzoni	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Pierluigi Lanzarotti	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Anna Pane	<i>Centro Studi CDLNA</i>

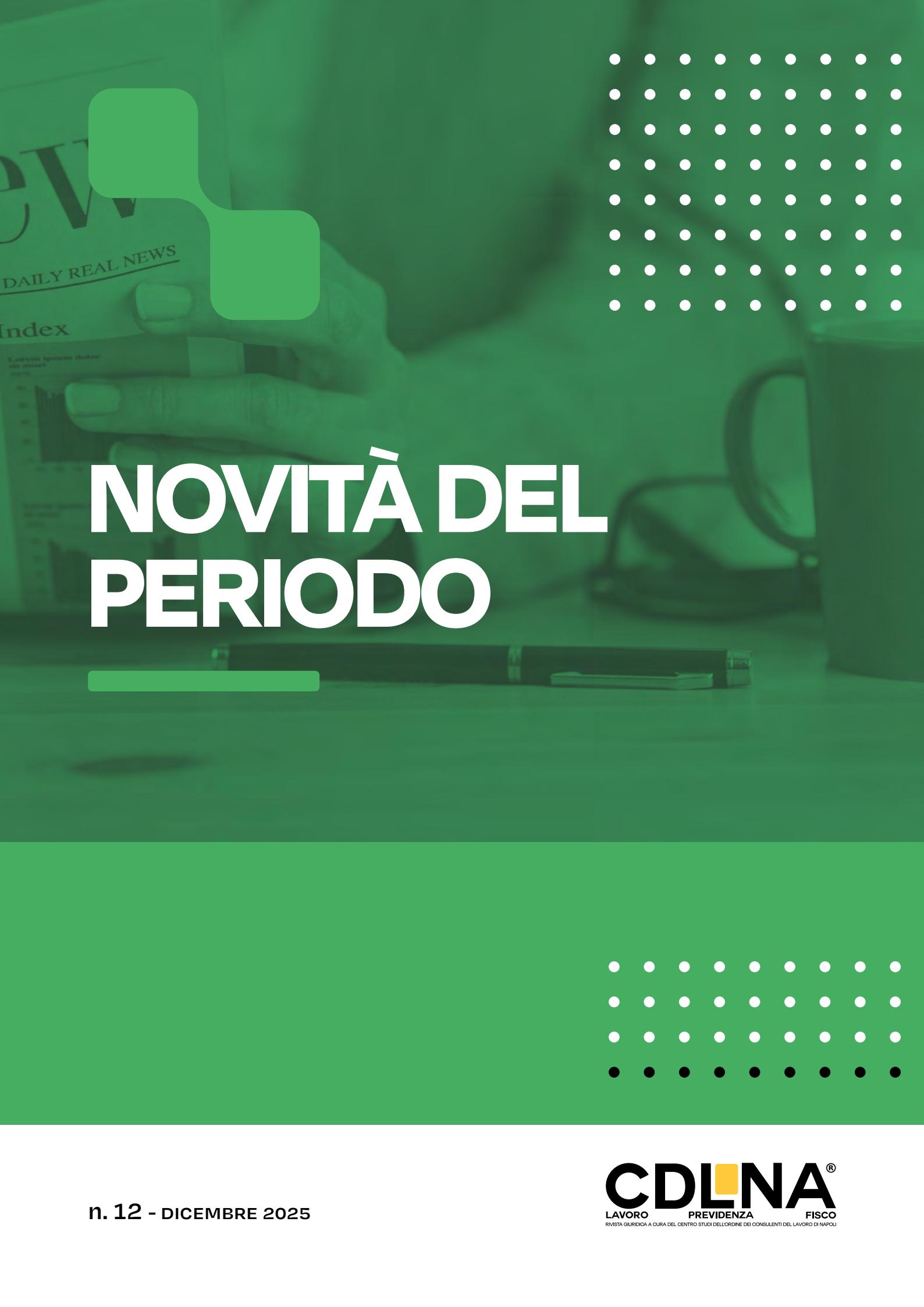
# 19 DICEMBRE 2025

DALLE 15:00 ALLE 18:00



con la partecipazione di





n. 12 - DICEMBRE 2025

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

# I.N.P.S.

## **Circolare 28 Novembre, n. 148**

L'istituto fornisce istruzioni amministrative in ordine alla previsione di cui all'articolo 21, comma 3, del D.L. n. 60/2024, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 95/2024, in materia di contributo economico pari a 500 euro mensili a favore delle imprese avviate dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025 nei settori considerati strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica da persone di persone disoccupate che non hanno compiuto i trentacinque anni di età.

## **Circolare 27 Novembre, n. 147**

L'istituto illustra l'esonero contributivo in favore dei datori di lavoro che si trovano in stato di disoccupazione, che non hanno compiuto i trentacinque anni di età e che avviano un'attività imprenditoriale operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica , introdotto dall'articolo 21 del D.L. 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla l. 4 luglio 2024, n. 95, ed a tal proposito fornisce indicazioni operative per la gestione dei relativi adempimenti previdenziali.

## **Circolare 21 Novembre, n. 145**

L'istituto fornisce indicazioni operative per l'ammissione alla riduzione contributiva prevista dall'articolo 29 del D.L. n. 244/1995, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 341/1995, per gli operai a tempo pieno del settore edile, confermata anche per il 2025 con il decreto ministeriale del 29 settembre 2025.

## **Messaggio 21 Novembre, n. 3505**

L'istituto fornisce chiarimenti in merito alla documentazione da utilizzare per il riconoscimento dell'accredito della contribuzione figurativa in favore dei lavoratori collocati in aspettativa ai sensi dell'articolo 31 della l. 20 maggio 1970, n. 300, e dell'articolo 3 del d.lgs. 16 settembre 1996, n. 564. Il citato articolo 31 prevede il diritto dei lavoratori chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive o cariche sindacali provinciali e nazionali di essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

## **Circolare 14 Novembre, n. 143**

L'istituto fornisce indicazioni operative per la fruizione delle riduzioni contributive connesse ai contratti di solidarietà in favore delle imprese che, sulla base dei decreti direttoriali adottati dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si-

ano state ammesse allo sgravio dei contributi previsto dall'articolo 6 del D.L. n. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 608/1996, a valere sullo stanziamento relativo all'anno 2024.

### **Circolare 12 Novembre, n. 142**

L'istituto illustra il quadro normativo di riferimento nonché le relative istruzioni in ordine agli obblighi contributivi previsti per le nuove figure di lavoratori per i quali è obbligatoria la contribuzione previdenziale presso la Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della l. n. 335/1995. Trattasi, in particolare, dei titolari di incarichi di ricerca disciplinati dall'articolo 22-ter della l. n. 240/2010, introdotto dall'articolo 1-bis del D.L. n. 45/2025, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 79/2025, e degli addetti al controllo e alla disciplina delle corse ippiche e delle manifestazioni del cavallo da sella per i quali è stata prevista specifica tutela previdenziale al comma 553 dell'articolo 1 della l. n. 207/2024.

### **Messaggio 06 Novembre, n. 3344**

L'istituto fornisce indicazioni operative e istruzioni contabili in merito agli incentivi previsti dall'articolo 4-ter del D.L. 18 gennaio 2024, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla l. 15 marzo 2024, n. 28 a favore delle nuove imprese costituite attraverso processi di aggregazione derivanti da una o più operazioni societarie rappresentate da fusioni, cessioni, conferimenti, acquisizioni di aziende o rami di esse, da cui emerge un organico complessivamente pari o superiore a 1.000 lavoratori.

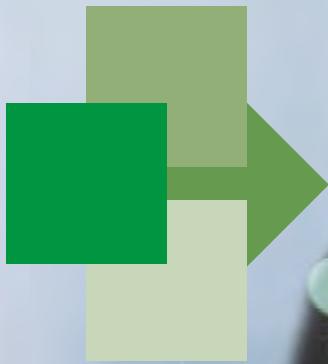
### **Messaggio 06 Novembre, n. 3339**

L'istituto comunica che a seguito dell'entrata in vigore dei nuovi regolamenti comunitari in materia di aiuti "de minimis", si è reso necessario aggiornare la modulistica disponibile all'interno del "Portale delle Agevolazioni", utilizzata dai soggetti aventi diritto per la concessione delle agevolazioni rientranti nel suddetto regime di aiuti.

### **Messaggio 05 Novembre, n. 3322**

L'istituto, facendo seguito al messaggio n° 2450/2025, fornisce ulteriori chiarimenti in merito al congedo di paternità obbligatorio di cui all'articolo 27-bis del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 a favore della lavoratrice, genitore intenzionale, in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile.

# Fon AR Com



SEMPLICE | DIGITALE | FLESSIBILE

## DIAMO FORMA ALLE COMPETENZE

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE  
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA



[fonarcom.it](http://fonarcom.it)



# LAVORO E PREVIDENZA

n. 12 - DICEMBRE 2025

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

# La Corte costituzionale ridisegna i confini per la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

L'articolo si prefigge una disamina della recente sentenza n° 156 del 30 ottobre 2025 della Corte costituzionale con la quale, a fronte di un vuoto di tutele fra la libertà dell'impresa di trattare con chi vuole ed il diritto del sindacato rappresentativo di accedere alle prerogative di cui al Titolo III dello Statuto, ridisegna, nelle more di un auspicato intervento del Legislatore, i confini per la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali ammettendo a tale privilegio le organizzazioni sindacali dotate del requisito della rappresentatività comparativa.

 **Francesco Capaccio**

SEGRETARIO DEL CPO DI NAPOLI E AVVOCATO CASSAZIONISTA

Lo Statuto dei Lavoratori ha disciplinato per la prima volta in assoluto l'ingresso all'interno delle aziende delle organizzazioni sindacali, consacrando — parimenti — un doppio livello di protezione<sup>1</sup> per le stesse: il primo, di portata generale, avente come comune denominatore le c.d. "garanzie di libertà"; il secondo, c.d. "promozionale", che implica una selezione dei sindacati

basata sull'effettiva rappresentatività<sup>2</sup>. Appartengono al primo livello la tutela contro gli atti discriminatori (artt. 15 e 16), il divieto di sindacati di comodo (art. 17) e la repressione della condotta antisindacale (art. 28).

Il secondo livello è, invece, disciplinato dal Titolo III dello Statuto<sup>3</sup> e trova il suo fulcro proprio nell'art. 19 disciplinante la costitu-

1 Così Corte costituzionale, sentenza n° 30/1990.

2 La selezione è stata ritenuta legittima dalla Consulta che, con la sentenza 244/1996, riprendendo la sentenza 30/1990 "[...] la differenza fra i due suaccennati livelli di tutela [...] consiste, [...], nel diverso e più elevato grado di effettiva rappresentatività che le organizzazioni ammesse alla tutela rafforzata di cui al titolo III dello Statuto devono dimostrare di possedere", ha precisato che "le norme a sostegno dell'azione sindacale, ben possono essere riservate a certi sindacati identificati mediante criteri scelti discrezionalmente nei limiti della razionalità".

3 A titolo indicativo: indizione di assemblee e referendum (art. 20 e 21), diritto di affissione (art. 25), permessi sindacali, ecc. Le tutele e prerogative che saranno analizzate nel successivo articolo di P. Lanzarotti, in questa stessa Rivista, cui si rinvia per ogni approfondimento.

zione della "RSA", figura quest'ultima, volano della tutela rafforzata o privilegiata<sup>4</sup>. È stato altresì affermato che la selezione deve fondarsi su un criterio legale, indisponibile dalle parti ed inderogabile, atteso che laddove l'accesso alle misure di cui al secondo livello potesse essere negoziato non sarebbe assicurata la "oggettività verificabile", essendo — *ex adverso* — legata al solo potere di accreditamento dell'imprenditore, influendo, di tal guisa, sulla libera dialettica sindacale in azienda, potendo favorire organizzazioni sindacali che perseguono una politica rivendicativa a lui meno sgradita<sup>5</sup>.

## 1. La costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

La norma che oggettivizza questo (impre-scindibile) criterio selettivo è, come noto, l'art. 19 dello Statuto. La RSA può essere costituita in ogni unità produttiva che presenta un numero di dipendenti superiore a 15, giusta previsione dell'art. 35.

Nella sua attuale formulazione letterale, dopo l'abrogazione della lettera a)<sup>6</sup>, l'art. 19 prevede che **rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:**

**b) delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva<sup>7</sup>.**

È noto, altresì, che la **Corte costituzionale**, con la **sentenza 231/2013**<sup>8</sup>, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della richiamata lettera b), nella parte in cui non prevede che **la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda**.

Questo il quadro di riferimento nel quale si snoda il caso esaminato dalla Consulta con la sentenza in commento.

## 2. I fatti oggetto della sentenza n° 156/2025

Il Giudice del Lavoro di Modena, con ordinanza del 14 ottobre 2024, ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, c. 1, lettera b), nella parte in cui esclude le associazioni sindacali **maggiormente o significativamente rappresentative** dalla possibilità di costituire rappresentanze sindacali aziendali.

Il caso riguardava un'associazione sindacale, ORSA — Settore trasporti autoferro TPL —, che si era vista negare dal datore di lavoro (SETA S.p.A.) la possibilità di costituire la propria RSA.

In particolare, il remittente ha precisato che la prefata O.S.:

**a.** aderiva alla confederazione ORSA,

4 Così Corte costituzionale, sentenza 156/2025.

5 In questi termini, la più volte citata sentenza n° 30/1990.

6 La formulazione della lettera a) "[...] delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale" è stata abrogata, con effetto a decorrere dal 28 settembre 1995, in esito al referendum indetto con D.P.R. 5 aprile 1995.

7 Sul punto è bene richiamare l'arresto della Suprema Corte di Cassazione che, con la sentenza 8207/2000, ha precisato che la costituzione della RSA non avviene per iniziativa del sindacato, bensì nell'"ambito" del sindacato, ma "ad iniziativa" dei lavoratori, con l'effetto che "l'iniziativa dei lavoratori" integra un requisito di legittimità.

8 Sentenza del 23 luglio 2013, in Gazzetta Ufficiale del 31 luglio 2013, n. 31, all'esito del noto caso Fiat.

- firmataria di un protocollo del 04.05.2017, siglato da ASSTRA, cui la società datrice (SETA) aderiva;
- b.** aveva, nell'unità produttiva di Modena, un numero di iscritti superiore al 20% dei lavoratori sindacalizzati e, comunque, pari a circa il 10% della forza lavoro complessiva;
  - c.** registrava un'adesione dei propri iscritti agli scioperi indetti superiore alla media ed aveva raccolto firme di oltre la metà dei dipendenti per chiedere l'elezione della RSU;
  - d.** di aver partecipato alle trattative sfociate nel "patto per il trasporto pubblico e la mobilità sostenibile 2022-2024", approvato dalla Regione;

Nonostante questa presenza aziendale e, comunque, nel settore, veniva estromessa dalla società datrice alle trattative per gli accordi aziendali e le veniva impedita la firma per adesione degli accordi sindacali di secondo livello, proprio al fine di non poter costituire la RSA.

La società SETA, nel richiamare il quadro normativo dell'art. 19, anche all'esito della sentenza del 2013, precisava che alla stessa ORSA erano stati riconosciuti i diritti sindacali del protocollo del 04.05.2017, tra i quali, tuttavia, non rientrava quello di sottoscrivere, anche per adesione, contratti collettivi aziendali, donde — alla stessa — doveva essere precluso il diritto di costituire RSA.

Il remittente dubita della legittimità costituzionale della norma nella parte in cui non riconosce il diritto di costituire RSA alle associazioni sindacali che, pur non

avendo firmato i contratti collettivi applicati nell'unità produttiva né avendo partecipato alla relativa negoziazione, risultino, nella stessa unità produttiva, maggiormente o significativamente rappresentative.

Il Giudice modenese sostiene che il riconoscimento della rappresentatività reale rende manifesto il *vulnus* di principi del pluralismo e della libertà di azione sindacale ex art. 39, comma 1, Costituzione.

Per l'effetto **chiede alla Consulta una pronuncia additiva che consenta di estendere la legittimazione alla costituzione di RSA anche ai sindacati che abbiano acquisito una "significativa o maggioritaria rappresentatività" su base aziendale.**

### 3. La decisione della Consulta

La Corte costituzionale, quindi, è stata investita sul caso concernente la carenza di attività negoziale preliminare alla sottoscrizione, inverata dalla dedotta esclusione dell'associazione ORSA — della quale si assume la significativa rappresentatività — non solo dalla firma del contratto, ma, già a monte, dal tavolo delle trattative.

La Consulta, acquisite le quattro opinioni scritte da *amici curiae*<sup>9</sup>, ha precisato che, per costante giurisprudenza di legittimità, **il datore non ha l'obbligo di trattare con tutte le organizzazioni sindacali**, in quanto non vige il principio di parità di trattamento fra le stesse, potendosi configurare una condotta antisindacale, reprimibile ex art. 28 dello Statuto, solo quando l'azienda faccia un uso distorto della libertà sindacale, oggettivamente discriminatorio, produttivo di un'apprezzabile lesione

<sup>9</sup> Trattasi delle opinioni di Associazione Comma2 – Lavoro (16.12.2024), opinione congiunta USB Lavoro privato e Confederazione unitaria di base – CUB (17.12.2024), opinione della CGIL (20.12.2024) e opinione della Federazione italiana giornalismo editoria comunicazione – FIGEC (24.12.2024).

della libertà sindacale dell'organizzazione esclusa<sup>10</sup>. Tuttavia, **nello spazio tra la libertà dell'impresa di trattare con chi vuole ed il diritto del sindacato rappresentativo di accedere alle prerogative di legge, si apre il vuoto di tutela, costituzionalmente illegittimo, oggetto del giudizio.**

Tuttavia, tale vuoto, precisa la Corte costituzionale, non può essere risolto, come chiede il Giudice remittente, affidando alla Giurisprudenza il compito di individuare singole fattispecie di effettiva rappresentatività, idonee a legittimare l'iniziativa, atteso che si rende necessaria la individuazione di oggettivi (universal) criteri selettivi, come già precisato dalla stessa Consulta con la richiamata sentenza 30/1990.

Né, parimenti, si può far ricorso, come in via gradata domanda il remittente, ai concetti di rappresentatività "maggioritaria" o "significativa", trattandosi di concetti inutilizzati dal legislatore che, negli ultimi anni, ricorre, sempre più frequentemente, al parametro della "rappresentatività comparativa".

Ciò posto, è a tale ultimo criterio, avvalorato da precisi riscontri normativi<sup>11</sup>, che deve farsi riferimento.

Pertanto, ha dichiarato l'illegittimità

dell'art. 19, c. 1, della l. 300/70 **nella parte in cui non prevede che le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

#### 4. Considerazioni finali

Il criterio prescelto, come è stato mirabilmente osservato<sup>12</sup>, presenta un'elevata fragilità strutturale, atteso che la nozione di rappresentatività comparativa, pur evocativa di oggettività, risulta — nella pratica — intrinsecamente vaga e di difficile applicazione. Essa presuppone l'individuazione di dati empirici<sup>13</sup> che l'ordinamento non definisce, né gerarchizza. Infatti, l'assenza di un sistema pubblico di certificazione, di soglie predeterminate e di criteri uniformi comporta che la comparazione debba essere ricostruita caso per caso, con il rischio di esiti non uniformi. Ecco perché, con un mix di rimpianto e sollecitazione, richiama il sistema di misurazione della rappresentatività nel Pubblico Impiego<sup>14</sup> ed il Testo Unico del 2014<sup>15</sup>. Tuttavia, sebbene possibili *benchmark*, non sono generalizzabili in assenza di una legge di riferimento, nonché in tutti quei

10 Ex multis, Corte di Cassazione, sentenze 212/2008 e 14511/2013.

11 La Consulta indica, a tale scopo, l'art. 2, c. 1, lettera m) del D. Lgs. 276/2003, l'art. 8, c. 1, D.L. 138/2011 convertito, con modificazioni, dalla l. 148/2011, l'art. 51, c 1, D. Lgs. 81/2015.

12 Il riferimento è a Bruno Caruso, *La rappresentatività sindacale dopo la sentenza della Corte Cost. n° 156/2025: dalla soluzione arbitrale alla supplenza sistemica*, in *Giustizia civile.com* n° 11/2025.

13 Consistenza associativa, partecipazione negoziale, diffusione territoriale, continuità organizzativa, capacità di stipulazione.

14 Ai sensi degli artt. 42 e 43 del D.Lgs. 165/2001, l'ARAN, ovvero il rappresentante istituzionale della parte datoriale pubblica, ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tal fine la media tra il dato associativo ed il dato elettorale (voti ottenuti nell'elezione delle RSU), dal che deriva la legittimazione a costituire RSA dell'organizzazione sindacale ammessa alla trattativa su questa base percentuale.

15 Al punto 5.3.2 della sentenza, la Consulta precisa che l'esigenza di oggettivare il criterio di ingresso alla tutela sindacale di secondo livello è stata avvertita anche nel settore privato, trovando un punto di composizione nell'ordinamento interconfederale, con il Testo unico sulla rappresentanza, sottoscritto il 10.01.2014 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

rapporti sindacali di diritto privato esterni al sistema interconfederale<sup>16</sup>.

Da qui, la richiesta della Consulta ad un intervento politico-normativo capace di

valorizzare l'effettiva rappresentatività in azienda quale criterio di accesso alla tutela promozionale delle organizzazioni dei lavoratori.

---

16 Si veda punto 5.3.2 della sentenza in commento.

# Prerogative sindacali del Titolo III dello Statuto dei lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300)

Il presente contributo è diretto ad illustrare, in via generale, le prerogative e le tutele sindacali contenute, principalmente nel Titolo III della Legge 300/1970 analizzando gli aspetti e le problematiche attinenti alle modalità di fruizione delle prerogative stesse, nonché, le specifiche discipline e criticità proprie di ciascun diritto di derivazione statutaria.

 **Pierluigi Lanzarotti**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Nell'ambito del diritto sindacale, oltre agli aspetti riguardanti la forma e la struttura del contratto collettivo, nazionale, territoriale ed aziendale, assumono particolare rilevanza le vicende inerenti alle prerogative garantite alle Associazioni Sindacali ed ai lavoratori che ne siano componenti.

Queste prerogative sono previste e regolamentate, principalmente, anche se non esclusivamente, dal titolo III dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970 - artt. 19 e ss.) oltre che dai contratti collettivi nazionali, i quali sono diretti sia a definire le relazioni sindacali nel comparto oggetto di regolamentazione, sia a definire e, talvolta, ad ampliare le prerogative già garantite dal regime legale.

Secondo un'opinione largamente condivisa, si tratta di una serie di prerogative che sfuggono ad ogni tentativo di classificazione o inquadramento sistematico ed accomunate unicamente dall'essere poste a tutela di interessi collettivi<sup>1</sup>.

Passando ora ad analizzare, nello specifico, quelli che sono i diritti sindacali attribuiti dal legislatore alle rappresentanze dei lavoratori in azienda (RSA e RSU) bisogna necessariamente partire dall'incipit (**l'organizzazione sindacale è libera**) enunciato al primo comma dell'art. 39 Cost, che rappresenta quel principio di libertà sindacale che trova concreta attuazione, in relazione ai luoghi di lavoro, nei titoli II e III dello Statuto.

<sup>1</sup> Cfr. De Luca Tamajo, Corso, *ibidem*, 300; Bolego, Attività sindacale, in *Diritto del lavoro. Commentario*, diretto da F. Carinci, t. I, *Le fonti. Il diritto sindacale*, a cura di C. Zoli, II ed., Torino, 2007, 143.

**L'art. 14 (Titolo II)** dello statuto recita infatti: «Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro». E ad esso seguono una serie di norme che ribadiscono l'operatività di tale principio, imponendo al datore di lavoro di astenersi dal tenere condotte che possano, in qualche modo, lederlo. L'intero titolo III dello Statuto dei lavoratori, applicabile alle imprese individuate ex art. 35<sup>2</sup>, è, invece, dedicato allo svolgimento dell'attività sindacale ed a come essa si estrinseca nei luoghi di lavoro e costituisce un *quid pluris* rispetto alla libertà sindacale in azienda comportando, a carico del datore di lavoro, un obbligo di cooperazione, spesso anche a discapito delle ragioni tecnico produttive dell'impresa. Come dicevamo i diritti e le tutele sindacali sui luoghi di lavoro sono regolamentate dal Titolo III dello Statuto dei lavoratori, il quale contempla

#### Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Il primo articolo del Titolo III riguarda la costituzione delle **Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)** nei lu-

ghi di lavoro. In sintesi, stabilisce che le RSA possono essere costituite su iniziativa dei lavoratori, a patto che il sindacato di riferimento abbia partecipato alla negoziazione di contratti collettivi applicati in quell'unità produttiva, anche se non li ha sottoscritti. Le sue modifiche, rispetto alla versione originale, per estendere il diritto di costituire RSA, sono state influenzate da un referendum popolare e da sentenze della Corte Costituzionale<sup>3</sup>. Alle rappresentanze sindacali costituite ai sensi dell'art. 19 e alle rappresentanze sindacali unitarie costituite secondo la disciplina di origine pattizia sono riconosciuti i seguenti diritti sindacali del Titolo III dello statuto, che sono:

#### Art. 20 - Diritto di assemblea

L'art. 20, della Legge n. 300/1970, prescrive che siano le rappresentanze sindacali aziendali a richiedere al datore di lavoro di riunirsi presso l'unità produttiva, anche durante l'orario di lavoro (**nel limite di ore identificate dal CCNL**)<sup>4</sup>, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Alle assemblee può partecipare la generalità dei lavoratori, nonché, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti

2 Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti. Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti. Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

3 La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 231 del 23 luglio 2013, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, comma 1, lettera b), della L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.

4 I contratti collettivi possono prevedere condizioni migliorative, nonché modalità ulteriori di esercizio del diritto in esame rispetto alle 10 ore indicate dalla norma.

esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale. Le assemblee sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

#### **Art. 21 - Diritto di indire referendum**

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

**Artt. 22, 23 e 24 Le tutele dei dirigenti sindacali** (Trasferimento dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali - Permessi retribuiti -Permessi non retribuiti).

#### **Trasferimento dei dirigenti**

L'Art. 22 stabilisce che il trasferimento

dei dirigenti delle **rappresentanze sindacali aziendali (RSA)** da un'unità produttiva a un'altra può avvenire solo con il **nulla osta**<sup>5</sup> delle associazioni sindacali di appartenenza. Questa norma serve a proteggere i rappresentanti sindacali da trasferimenti che possano essere discriminatori o punitivi. Si applica a chi ha ruoli di responsabilità nell'ambito sindacale e non ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)<sup>6</sup>.

Ove il datore di lavoro effettui il trasferimento in assenza di nulla osta, oltre a giustificare il rifiuto al trasferimento da parte del rappresentante sindacale, si espone al rischio di condanna per condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori.

#### **Permessi retribuiti**

Il riconoscimento del permesso retribuito è finalizzato a consentire l'espletamento del mandato sindacale.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro, hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale azienda-

5 Il nulla osta non è richiesto nel caso in cui il rappresentante sindacale sia dirigente delle associazioni sindacali territoriali (provinciali o nazionali) e non rivesta contemporaneamente anche la qualità di dirigente delle RSA/Rsu.

6 Secondo una consolidata giurisprudenza in materia la prerogativa sindacale introdotta dall'art. 22, in base alla quale il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 della stessa legge, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza riguarda testualmente solo ciascun dirigente di ogni RSA. e, pertanto, non si estende ai dirigenti delle associazioni sindacali (provinciali o nazionali), che non rivestono anche la qualità di dirigente di RSA.

le nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti non possono essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c); nelle aziende di cui alla lettera a), invece, i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali. La preventiva comunicazione, per il tramite della Rappresentanza Sindacale Aziendale, costituisce condizione di legittima fruizione del permesso.

### **Permessi non retribuiti**

Ai dirigenti delle R.S.A. sono riconosciuti anche i permessi non retribuiti, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. Questo riconoscimento, però, diversamente da quanto previsto dall'art. 23 per il permesso retribuito, è specificamente finalizzato a consentire la partecipazione a trattative sinda-

cali o a congressi e convegni di argomento sindacale.

La fruizione del permesso presuppone un preavviso di almeno tre giorni, per mezzo di una comunicazione scritta da inviare al datore di lavoro, tramite le rappresentanze sindacali aziendali salvo diversi termini previsti dalla contrattazione collettiva e/o privata.

Ad avviso della giurisprudenza di legittimità, l'elencazione relativa alle attività legittimanti la fruizione del permesso non può considerarsi tassativa<sup>7</sup>.

### **Art. 25 – Diritto di affissione**

Le rappresentanze sindacali aziendali (e non la singola sigla sindacale) hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati.

Ai fini dell'esercizio del diritto di affissione il datore di lavoro deve concedere, a uso esclusivo della R.S.A., uno spazio idoneo ad assicurare chiara visibilità e facile individuazione della provenienza del materiale di contenuto sindacale, da intendersi, per questo, materiale inerente ad argomenti e questioni di interesse sindacale e del lavoro<sup>8</sup>.

La finalità della disposizione è quella di permettere agli iscritti di essere opportunamente informati sulle vicende di interesse sindacale e su tutte le problematiche esistenti.

<sup>7</sup> "Il diritto dei dirigenti di R.S.A. a permessi non retribuiti non è limitato alla partecipazione a trattative sindacali o a convegni e congressi di natura sindacale, la cui specifica menzione nell'art. 24 l. 20 maggio 1970 n. 300 ha valore meramente esemplificativo e non esaurisce il novero delle possibili attività di natura sindacale tipicamente extra aziendali che legittimano ugualmente la fruizione dei permessi" (Cass. civ., sez. lav., 08-11-1996, n. 9765).

<sup>8</sup> Tribunale di Milano, 11.07.2006.

Con l'evoluzione tecnologica, è ritenuto doveroso consentire anche l'uso dei mezzi informatici aziendali in particolar modo la "bacheca elettronica", in aggiunta a quella tradizionale<sup>9</sup>, ovviamente il suo utilizzo è subordinato all'esistenza di un accordo sindacale, stipulato in tal senso, il quale dovrà tenere conto dell'effettiva disponibilità aziendale di fornire alle OO.SS. un simile strumento<sup>10</sup>.

#### **Art. 26 - I Contributi sindacali ed il diritto di proselitismo.**

L'art. 26 riconosce ai lavoratori il **diritto di raccogliere contributi e di svolgere attività di proselitismo sindacale nei luoghi di lavoro, a condizione che essa non pregiudichi il normale svolgimento dell'attività aziendale**. Si tratta di un diritto collegato alla libertà di organizzazione sindacale (art. 39 Cost.), che legittima la diffusione delle idee, dei programmi e delle attività sindacali tra i lavoratori, sia in forma verbale sia scritta, all'interno dei luoghi di lavoro. Secondo costante e consolidata giurisprudenza, l'attività di proselitismo deve rispettare tre principi fondamentali mutuati dal diritto di cronaca:

- **Continenza:** il linguaggio utilizzato deve essere civile, non offensivo né denigratorio;
- **Pertinenza:** deve esserci un legame con l'attività sindacale o con l'interesse collettivo dei lavoratori;
- **Veridicità:** i fatti narrati devono essere veri o comunque verificati con diligenza.

#### **Art. 27 – Disponibilità dei locali aziendali per lo svolgimento di attività sindacale.**

Ai sensi dell'art. 27 St. Lav., il datore di lavoro, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti, le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni. Le parti (O.S. e datore di lavoro) possono concordare condizioni migliorative rispetto a quelle prevista dalla disposizione in esame.

#### **Art. 28 – La repressione della condotta antisindacale.**

Per completezza dell'argomento trattato mi preme, inevitabilmente, aggiungere al presente contributo anche un'evidenza all'articolo 28 (norma di apertura del titolo IV dello Statuto dei Lavoratori) che prevede uno specifico procedimento giurisdizionale dedicato **alla repressione della condotta antisindacale** del datore di lavoro. Tale condotta si può configurare in presenza di comportamenti, da parte del datore di lavoro, diretti a **impedire o limitare l'esercizio della libertà dell'attività sindacale** nonché del diritto di sciopero. È uno stru-

9 Pret. Milano 3 aprile 1995; esempi di disciplina contrattuale CCNL Assicurazioni 2017 – bacheca sindacale intranet.

10 Tribunale di Milano, 11.07.2011.

mento attraverso cui si ricorrere al Giudice del Lavoro al fine di ottenere un provvedimento di cessazione e di rimozione di una condotta datoriale diretta ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale, ovvero ad eliminare quel comportamento individuato rispetto alla idoneità lesiva dei **beni protetti**. Anche se il Legislatore è consapevole della difficoltà di tipicizzare, a priori, comportamenti vietati possiamo elencare, a titolo indicativo e non esaustivo, alcuni esempi di "**beni protetti**" che sono: il **diritto di sciopero** (come espressamente enunciato dalla norma), il diritto a partecipare alle elezioni ed essere eletto rappresentante sindacale aziendale, il diritto di partecipare ad assemblee organizzate dalla categoria sindacale di appartenenza e il diritto di iscriversi ad una associazione sindacale.

Il ricorso può essere proposto dagli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse.

In conclusione, abbiamo visto, da questa breve sintesi, come nell'ordinamento italiano, le prerogative sindacali del Titolo III documentate nelle fonti disponibili si sostanziano in: costituzione delle rappresentanze aziendali (art. 19), diritto di assemblea (art. 20), diritto di indire referendum (art. 21)

le tutele dei dirigenti RSA/RSU (artt. 22, 23 e 24), diritto di affissione (art. 25), con tutela antisindacale in caso di compressione dei diritti (art. 28, Titolo IV).

Si suggerisce, per una gestione operativa ottimale nelle aziende da noi assistite, di:

- mappare il monte ore assembleare e i criteri di convocazione/partecipazione secondo art. 20 ed eventuale giurisprudenza di merito;
- verificare eventuali condizioni di miglior favore del CCNL aziendalemente applicato;
- adeguare le *policy* su locali e preavvisi.
- censire i dirigenti RSA/RSU aventi titolo ai permessi, calcolare i monti ore e regolamentare la cessione intra-OOSS;
- disciplinare eventuali aspettative e rientri in coerenza con prassi e CCNL;
- predisporre bacheca fisica ed, eventualmente, elettronica con criteri di utilizzo e moderazione conformi, con canale di *escalation* per contenuti illeciti;
- definire il processo interno per la gestione di eventuali ricorsi ex art. 28;
- integrare i processi di informazione/consultazione sindacale (D.Lgs. 25/2007).

# La contrattazione aziendale: vincoli e deleghe legali

La contrattazione collettiva aziendale costituisce oggi uno strumento fondamentale per modulare la disciplina dei rapporti di lavoro in relazione alle peculiarità dei singoli contesti produttivi. L'ordinamento sindacale italiano prevede tre differenti modelli di accordi aziendali, ciascuno caratterizzato da specifiche fonti normative (di legge o convenzionali), ambiti di operatività e poteri derogatori.

 **Giuseppe Gentile**

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

## 1. Inquadramento generale

A partire dai primi anni duemila, la progressiva valorizzazione della contrattazione decentrata si è sviluppata all'interno di un contesto ordinamentale molto complesso che ha unito fonti di natura diversa: dagli **accordi interconfederali** che definiscono l'assetto generale delle relazioni industriali, alle **disposizioni legislative** che attribuiscono efficacia normativa a determinati contratti aziendali, fino ai più recenti **strumenti di prossimità** che consentono deroghe alla legge stessa.

Il sistema contrattuale italiano ha così superato il **modello rigidamente centralizzato**, in cui la contrattazione nazionale aveva esercitato una funzione normativa pressoché preminente, per orientarsi verso un equilibrio più

dinamico tra uniformità e flessibilità. In questa prospettiva, la **contrattazione decentrata**, specie **aziendale**, non è più soltanto un momento di confronto sindacale di adattamento operativo, ma un luogo di produzione di regole autonome, capaci di incidere direttamente sull'organizzazione del lavoro e sulle politiche retributive e occupazionali.

## 2. I contratti aziendali nel sistema sindacale degli accordi interconfederali

La prima tipologia di contrattazione aziendale trova fondamento nel sistema degli Accordi interconfederali che, dagli anni '90, hanno progressivamente definito i principi del decentramento contrattuale, fissando le regole di funzionamento del sistema di relazio-

ni industriali e della rappresentanza sindacale<sup>1</sup>.

**L'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011** ha segnato un punto di svolta, ridefinendo le modalità di misurazione della rappresentatività sindacale, la validità degli accordi aziendali e la possibilità di introdurre clausole di deroga anche peggiorative rispetto ai contratti collettivi nazionali.

In questo contesto, la contrattazione aziendale conserva una **funzione prevalentemente integrativa**, ma può assumere anche un ruolo derogatorio, purché le deroghe siano previste o consentite dal contratto nazionale. Il sistema, così come delineato, resta fondato su un principio di "decentralmento controllato", nel quale la contrattazione aziendale si sviluppa all'interno di confini predeterminati dalla contrattazione nazionale sebbene con ampi margini di adattamento operativo.

La contrattazione aziendale di fonte intersindacale è soggetta a determinati **vincoli**.

In primo luogo, il **rispetto del principio di gerarchia contrattuale**, atteso che il contratto nazionale conserva la funzione di definire i trattamenti minimi inderogabili e i principi generali della disciplina del rapporto di lavoro. Inoltre, la **subordinazione alle clausole di rinvio**, in quanto la contrattazione aziendale può intervenire nelle materie e secondo le modalità espres-

samente previste dal CCNL mediante specifiche clausole di delega. In ordine ai **requisiti di rappresentatività**, infine, la contrattazione aziendale necessita di rispettare i criteri di misurazione della rappresentanza fissati dall'Accordo Interconfederale del 2011.

Il contratto aziendale intersindacale è al contempo destinatario anche di precise **deleghe**. Accanto alla tradizionale possibilità di modulare le previsioni del CCNL in funzione delle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali (c.d. **funzione normativa integrativa**), o sulle materie non esaurientemente regolate dal contratto nazionale (c.d. **funzione normativa adattativa**), a tale strumento competente, grazie alla stagione degli accordi interconfederali, un **potere derogatorio "controllato" del contratto nazionale**: ove espressamente consentito dal CCNL, è possibile introdurre una disciplina anche peggiorativa rispetto al livello nazionale, purché nell'ambito delle clausole di uscita contenute nel contratto collettivo nazionale.

### 3. I contratti aziendali ex art. 51, d.lgs. n. 81/2015

La seconda categoria è costituita dai contratti collettivi aziendali che trovano riconoscimento diretto nella legge, in particolare nell'**art. 51 del d.lgs. n. 81/2015**. Tale disposizione attribuisce efficacia legale agli accordi collettivi

1 Dopo gli accordi degli anni '90 (Protocollo Ciampi e Accordo RSU del 1993), bisogna arrivare agli anni duemila per una nuova fase storica di dialogo tra le parti sociali, da cui sono scaturiti i seguenti documenti congiunti: Accordo Quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali; Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 sulla rappresentatività sindacale ai fini negoziali e l'efficacia dei contratti collettivi aziendali; Accordo interconfederale del 21 novembre 2012 sulla produttività del lavoro e la competitività delle imprese; Accordo interconfederale del 24 aprile 2013 sulle misure sperimentali per l'incremento della produttività. A valle di tale stagione, l'ampia produzione concertativa ha trovato corpo nel *Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014*.

stipulati a livello aziendale o territoriale da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative o dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda.

Il legislatore ha inteso in tal modo rafforzare la contrattazione decentrata, attribuendole un **potere regolatorio effettivo in una pluralità di materie**, tra cui la disciplina dei contratti a termine, del lavoro intermittente, del part-time e di altre forme flessibili di impiego. Si tratta di una "*delega legale*" che riconosce alla contrattazione aziendale un valore normativo autonomo, rendendo le sue disposizioni direttamente applicabili e prevalenti rispetto alla disciplina generale, nei limiti fissati dal legislatore.

Il contratto aziendale così configurato non si limita a integrare il contratto nazionale, ma diventa esso stesso **fondamentale regolatrice**, capace di definire soluzioni specifiche in base alle esigenze produttive e organizzative dell'impresa. Questo modello risponde all'esigenza di costruire un diritto del lavoro "*a geometria variabile*", nel quale le regole si adattano al contesto operativo concreto, pur nel rispetto dei principi generali di tutela dei lavoratori e di rappresentatività sindacale.

Nel tempo tale norma ha assunto la **funzione di norma dispositiva**, essendo stata richiamata dal legislatore anche in altri ambiti a sostegno di una contrattazione aziendale legittimata dal filtro della rappresentatività sindacale comparativa (c.d. contrattazione aziendale *leader*).

I contratti ex art. 51 sono soggetti a specifici **vincoli**. Innanzitutto, scontano un **ambito materiale predeterminato**,

**nato**, atteso che la delega legislativa opera esclusivamente con riferimento alle materie specificamente indicate dal legislatore con il richiamo all'art. 51 citato. Occorre, poi, che i soggetti stipulanti siano dotati di precisi **requisiti soggettivi di rappresentatività rafforzati**. Infine, vi è l'obbligo del **deposito** presso la sede territoriale competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ai fini dell'operatività delle previsioni contenute nell'accordo.

A fronte di tali vincoli, come accennato l'art. 51 attribuisce alla contrattazione aziendale le seguenti **deleghe**: una **deroga "guidata" alla disciplina legale** ove sia possibile introdurre regolamentazioni difformi rispetto alle previsioni legislative (come, ad esempio, con le clausole di contingentamento in materia di contratti a termine); la possibile **equipollenza con il CCNL**, potendo derogare alle previsioni del contratto collettivo nazionale sulla base della delega legislativa.

#### 4. I contratti aziendali di prossimità ex art. 8, l. n. 148/2011

La tipologia più innovativa e controversa è però rappresentata dai **contratti di prossimità** introdotti dall'art. 8 della legge n. 148/2011. Tale norma ha dettato un meccanismo di "**derogabilità in senso pieno**", consentendo agli accordi collettivi di secondo livello di modificare non solo i contratti collettivi nazionali, ma anche le disposizioni legislative che regolano determinate materie.

L'obiettivo è quello di favorire una maggiore adattabilità delle regole alle condizioni concrete delle imprese e dei territori, in funzione di obietti-

vi specifici di politica occupazionale, produttiva o gestionale. Il contratto di prossimità, tuttavia, può esercitare la propria efficacia derogatoria solo in presenza di **quattro presupposti di licetità**: soggettivi, oggettivi, di scopo e ordinamentali.

Sotto il **profilo soggettivo**, gli accordi devono essere sottoscritti da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, oppure dalle rappresentanze sindacali presenti in azienda, sulla base di criteri maggioritari. Sul **piano oggettivo**, la norma delimita tassativamente le materie oggetto di deroga, comprendendo aspetti centrali dell'organizzazione del lavoro, come orario, mansioni, classificazioni, modalità di assunzione e recesso, impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie. La giurisprudenza ha confermato il carattere tassativo dell'elenco, escludendo ogni interpretazione estensiva o analogica (Cass. n. 13772/2024). In terzo luogo, occorre perseguire determinati **vincoli di scopo**, richiedendosi che l'accordo persegua almeno uno degli obiettivi indicati dal legislatore, quali l'incremento dell'occupazione, la qualità dei contratti di lavoro, la gestione di crisi aziendali o occupazionali, l'emersione del lavoro irregolare e gli investimenti produttivi. Tali finalità non devono essere solo dichiarate, ma concretamente perseguite mediante misure idonee (Trib. Firenze n. 528/2019). Infine, il rispetto dei **limiti ordinamentali** che circoscrivono l'efficacia derogatoria nel rispetto della Costituzione, del diritto dell'Unione Europea e delle convenzioni internazionali sul lavoro, in particolare quelle dell'OIL.

La mancata osservanza di uno solo dei presupposti indicati comporta l'**invalidità dell'accordo** come contratto di prossimità, con conseguente ricondotta alla disciplina del contratto aziendale ordinario. La giurisprudenza di legittimità ha ribadito che tali presupposti costituiscono condizioni essenziali di legittimità e che, in difetto, l'accordo non produce effetti verso i lavoratori o le organizzazioni sindacali dissenzienti (Cass. nn. 27764/2023; 27806/2023).

## 5. Il rapporto con il contratto collettivo nazionale

Uno dei nodi più delicati riguarda il rapporto tra contrattazione aziendale e contrattazione nazionale. Nel sistema delineato dagli accordi interconfederali, il contratto aziendale può derogare al contratto nazionale solo nei limiti da quest'ultimo stabiliti, secondo il principio della *"derogabilità controllata"*. Il contratto collettivo nazionale resta così la fonte di riferimento per i minimi inderogabili, mentre quello aziendale agisce in senso integrativo o adattivo.

La giurisprudenza ha chiarito che il rapporto tra i due livelli contrattuali non è regolato da criteri di gerarchia o specialità propri delle fonti legislative, ma dalla **volontà delle parti sociali** e dal principio di prossimità (Cass. n. 17939/2022). Gli accordi aziendali, pertanto, possiedono la stessa efficacia vincolante di quelli nazionali, salvo che la legge riservi la materia esclusivamente al livello superiore (Cass. n. 9668/2023).

Diverso è il caso dei **contratti di prossimità**, nei quali la deroga può operare

anche in assenza di espresse clausole di rinvio, ponendosi potenzialmente in conflitto con la disciplina nazionale o con la legge stessa. Tuttavia, la rigidità dei presupposti di liceità previsti dall'art. 8 costituisce una garanzia contro un uso distorto dello strumento, preservando il nucleo minimo delle tutele lavoristiche.

## 6. L'efficacia soggettiva degli accordi aziendali

La questione dell'efficacia soggettiva degli accordi aziendali rimane centrale nel diritto sindacale. La validità dell'accordo non coincide necessariamente con la sua **efficacia erga omnes**: quest'ultima dipende, infatti, dalla rappresentatività dei firmatari e dalle regole fissate dagli accordi interconfederali. Secondo la giurisprudenza consolidata, l'efficacia generale degli accordi aziendali è solo "*tendenziale*", trovando limite nell'esplicito dissenso dei lavoratori o delle organizzazioni sindacali non firmatarie (Cass. nn. 27806/2023; 31201/2021; 7359/2021; 26509/2020). In assenza di consenso maggioritario, l'accordo resta valido, ma vincola soltanto i soggetti che lo hanno sottoscritto.

Nel sistema definito dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, gli accordi sottoscritti dalle **Rappresentanze Sindacali Unitarie** (RSU) e approvati dalla maggioranza dei loro componenti acquisiscono efficacia per la generalità del personale in for-

za, con esclusione della parte obbligatoria. Tale regime trova giustificazione nella natura rappresentativa delle RSU, organismi eletti direttamente dai lavoratori secondo procedure democratiche a suffragio universale. La legittimazione democratica, dunque, conferisce agli accordi una presunzione di rappresentatività degli interessi collettivi.

Gli accordi sottoscritti dalle **Rappresentanze Sindacali Aziendali** (RSA), invece, acquisiscono efficacia generalizzata se approvati dalla maggioranza delle RSA che, singolarmente o congiuntamente, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il sistema prevede tuttavia **meccanismi di verifica democratica**: entro dieci giorni dalla conclusione è possibile richiedere un referendum su istanza di una delle organizzazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale o del trenta per cento dei lavoratori. La consultazione è valida con la partecipazione della maggioranza degli aventi diritto e l'intesa può essere respinta con il voto della maggioranza semplice dei votanti.

La peculiarità del regime applicabile alle RSA risiede nel criterio di misurazione della maggioranza, basato non sul numero dei rappresentanti ma sulla consistenza delle deleghe sindacali, quale espressione dell'adesione effettiva dei lavoratori alle organizzazioni sindacali.

# DURC di congruità solo per le lavorazioni edili

Alcuni spunti di riflessione derivanti dalla lettura dell'interpello n. 15013 pubblicato il 17 ottobre u.s. dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

La verifica propedeutica al rilascio del DURC di congruità deve riguardare **solo le lavorazioni edili**. I soggetti che esercitano attività non rientranti nell'edilizia devono richiedere il DURC di congruità per eventuali interventi edili realizzati nel cantiere, ma **non hanno l'obbligo di iscrizione alla competente Cassa edile**, fatto salvo l'obbligo di corrispondere eventuali oneri amministrativi di gestione.

Quanto sopra è, in estrema sintesi, il concetto espresso dal MLPS con la risposta all'interpello n. 15013 pubblicata il 17 ottobre 2025, che ha fornito l'occasione per dirimere alcuni dubbi interpretativi sulla corretta applicazione del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 25 giugno 2021 n. 143 che ha disciplinato gli aspetti applicativi del **DURC di congruità**. Nell'interpello in oggetto, la Federazione nazionale delle imprese elettroniche ed elettrotecniche ha chiesto se il sistema di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nelle realizzazioni edili si applichi anche alle **imprese che**

**non rientrano nel comparto edile** e, più precisamente, se l'obbligo di iscrizione alle Casse edili/Edilcassa ricorra esclusivamente con riferimento alle imprese inquadrate nel settore edile, ossia che svolgano in modo prevalente attività riconducibili all'edilizia. Allo stesso tempo il MLPS è stato sollecitato a precisare se la disciplina della congruità debba essere circoscritta alle sole imprese che applicano il CCNL edile restando conseguentemente escluse le imprese che, pur realizzando attività edili in modo **accessorio**, risultano correttamente inquadrate in altro settore contrattuale come nel caso di specie quello **metalmeccanico**.

*In primis*, il Ministero nella risposta in commento ricorda che l'istituto della congruità è stato introdotto nel nostro ordinamento con la finalità di far emergere lavoro irregolare, assicurare un'effettiva tutela dei lavoratori sotto il profilo retributivo e contrastare fenomeni di *dumping* contrattuale in un settore "delicato" come quello dell'edilizia. Più precisamente, all'art. 2 co. 1 il DM 143/2021 indica che la congruità

si riferisce "all'incidenza della manodopera relativa allo specifico intervento realizzato nel settore edile, sia nell'ambito dei lavori pubblici che di quelli privati eseguiti da parte di imprese affidatarie, in appalto o subappalto, ovvero da lavoratori autonomi coinvolti a qualsiasi titolo nella loro esecuzione". Sotto il profilo operativo, la verifica della congruità viene effettuata dalla competente Cassa edile/Edilcassa "con riferimento al valore complessivo dell'opera, al valore dei lavori edili previsti per la realizzazione della stessa, alla committenza, nonché alle eventuali imprese subappaltatrici e sub-affidatarie". Pertanto, **la congruità ha ad oggetto esclusivamente l'intervento realizzato nel settore edile nell'ambito del complesso delle attività oggetto dell'appalto.** La verifica inerente all'adeguatezza della manodopera impiegata nell'appalto è circoscritta a tutti gli interventi realizzati nel settore edile, mentre le lavorazioni non edili non sono soggette a tale verifica. Come noto, la realizzazione di un'opera prevede in genere una parte di lavorazioni, quali ad esempio la mera fornitura di materiale e/o manufatti, realizzate mediante attività che non rientrano nel settore edile. Affermato tale principio, il MLPS si è soffermato sull'obbligatorietà dell'**iscrizione alla Cassa edile** ricordando che l'Istituto è regolamentato dalla **contrattazione di settore** e opera con **esclusivo riferimento alla sole imprese edili** in quanto l'iscrizione alla Cassa edile/Edilcassa risulta strettamente legata all'attività prevalentemente svolta dall'impresa medesima e allo specifico settore in cui la stessa ope-

ra in uno alla contrattazione applicata. Diversa però è la verifica della congruità che è sì esercitata dalla Cassa edile, a seguito del conferimento della funzione ad opera del DM 1438/2021, ma **in modo autonomo rispetto all'obbligo di iscrizione.** La verifica mira ad attestare che la manodopera impiegata nel cantiere, per quanto riguarda esclusivamente gli interventi mirati a realizzare attività rientranti nel settore edile, sia quantitativamente adeguata al lavoro da eseguire e che vi sia proporzionalità fra il numero di lavoratori dichiarati e i versamenti contributivi rispetto all'ammontare complessivo dell'opera. **A tal fine, andranno computate le attività svolte nel cantiere edile ivi comprese quelle complementari o annesse. Tutte le altre attività che non si svolgono nel cantiere devono essere escluse dal calcolo della manodopera computata ai fini del rilascio della certificazione di congruità.**

Alla luce di quanto sopra esposto, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'*interpello de quo* precisa che:

- le imprese che in concreto svolgono **prevalentemente attività edile** hanno sia l'obbligo di richiedere il rilascio del DURC di congruità per i lavori edili realizzati nell'ambito del cantiere, sia l'obbligo di iscrizione alla Cassa edile/Edilcassa;
- le imprese che in concreto svolgono **prevalentemente attività diversa da quella edile** hanno solo l'obbligo di richiedere il rilascio del DURC di congruità per i lavori edili eventualmente realizzati nell'ambito del cantiere, ma non l'obbligo di iscrizione ad una Cassa edile/Edilcassa;
- le Casse edili/Edilcassa dovranno ri-

lasciare il DURC di congruità **senza imporre alcun obbligo di iscrizione alle imprese che svolgono prevalentemente attività diversa da quel-**

**la edile**, fermo restando l'obbligo da parte di tali imprese di corrispondere eventuali costi di servizio/costi di segreteria.

# Il DURC ed il semaforo

Chi non ha mai esultato "abemus durc"? Perché spesso tra verifiche infinite e ripetitive, semafori, lucchetti ed emoji è così difficile ottenerlo? E cosa accade in caso di fumata nera?

 **Monica Schiano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Per effetto dell'art. 1, comma 1175, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, la fruizione di benefici contributivi<sup>1</sup> previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale è subordinata al possesso del **Documento Unico di Regolarità Contributiva**<sup>2</sup>.

Che fare per ottenere faccine verdi e sorridenti?

Punto primo, verifica Inail. Qui bisognerà utilizzare il vecchio metodo della "consultazione contabile ditta" in quanto, il servizio, denominato "Simulazione Regolarità Contributiva", non è mai stato reso operativo. Punto secondo, utilizziamo i sistemi di controllo messi a disposizione dall'Istituto previdenziale.

Non sempre è possibile effettuare una preventiva operazione di controllo ante richiesta, poiché, se in fase di elaborazione della denuncia Uniemens viene riscontrata la presenza di incentivi sog-

getti al possesso della regolarità, il sistema DPA<sup>3</sup> (ex durc interno) interroga in maniera automatica il DURC online. Vengono qui attivate le seguenti funzionalità: triangolo giallo - stato regolarità non disponibile; semaforo grigio - nessuna richiesta di verifica presente in DPA; semaforo arancione - richiesta di regolarità in corso, in attesa di definizione; semaforo azzurro - azienda regolare; semaforo rosso con lucchetto - azienda irregolare; semaforo nero - azienda sospesa o cessata. In buona sostanza:

- semaforo azzurro → il nostro DURC è già regolare;
- semaforo grigio → possiamo effettuare autonomamente una verifica preliminare;
- semaforo arancione → controllare subito la pec;
- semaforo rosso con lucchetto → il nostro DURC è irregolare, *rectius*, correre ai ripari.

1 Sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo.

2 Con il D.L. 34/2014 ed il Decreto interministeriale 30 gennaio 2015, a decorrere dal 1° luglio 2015, "Durc On Line".

3 Dichiarazione Preventiva di Agevolazione. Messaggio Inps n. 2648 del 2 luglio 2018 e n. 3082 del 3 agosto 2018.

## Semaforo grigio. I servizi VeRA/ Simulazione DURC<sup>4</sup>

Propongono rispettivamente le esposizioni debitorie del contribuente e ogni altra evidenza, con il dettaglio della natura del credito contributivo e del suo stato, e la contestuale simulazione dell'esito automatico della regolarità, determinato secondo i criteri stabiliti nel d.m. 30 gennaio 2015. Per rappresentare in modo immediato le risultanze della verifica, la procedura, tramite l'utilizzo di "pallini" di diversa colorazione, segnalà:

- in verde - gestioni per le quali non risultano presenti evidenze;
- in rosso - gestioni in cui sono presenti le evidenze, anche senza rilevanza contributiva, che devono essere oggetto di procedimenti di normalizzazione;
- in giallo - anomalie nella estrazione delle evidenze.

Nella sezione Simulazione DURC le evidenze sono esposte con le medesime modalità della sezione Ve.R.A., ma sono valutate secondo i criteri che disciplinano il rilascio del DURC ai sensi del d.m. 30 gennaio 2015.

## Semaforo arancione. L'invito a regolarizzare

Canonici i 15 giorni<sup>5</sup> per regolarizzare le posizioni, con eventuale differimento al primo giorno utile non festivo, al netto del giorno di notifica.

Passiamo al contenuto. L'Istituto previdenziale invita alla regolarizzazione di tre tipologie di irregolarità riscontrate: formali, amministrative e gestione Adr.

### Formali

Rientrano le irregolarità di carattere formale quali denunce non trasmesse o squadrare. Sono contraddistinte da "importo debito" e "sanzioni" pari a zero. Per le denunce non trasmesse sarà bene verificare se l'omissione è dovuta ad una dimenticanza, ovvero alla presenza di una procedura Frozen, ovvero ad una mancata richiesta di sospensione della matricola per periodi precedenti. Le squadrature dovranno essere regolate attraverso la procedura Regolarizzazione DM-VIG ed essere oggetto di particolare attenzione in quanto, in tema di adempimenti formali, la giurisprudenza non risulta unanime. Da una parte il filone<sup>6</sup> "amministrativo" secondo cui ragione ostativa al rilascio di DURC può consistere anche nella sola omissione o incompleta presentazione delle denunce, quale violazione contributiva grave, a prescindere da un versamento comunque effettuato. Dall'altra, il filone<sup>7</sup> "lavoristico" secondo cui la regolarità va ricercata nei versamenti e non necessariamente con il rigoroso rispetto delle forme della denuncia contributiva, in virtù dell'assenza, nel d.m. 30 gennaio 2015, di elencazione di specifiche irregolarità formali tra le cause ostative al rilascio del documen-

4 Messaggio Inps n. 4693/2023 e messaggio numero 3662/2024.

5 Art. 4. del D.M. 30 gennaio 2015.

6 Consiglio di Stato sentenza n. 2313/2019 e sentenza n. 3234/2024.

7 Trib. Roma sentenza n. 1490/2019. Trib. Milano sentenza n. 1762/2019. Corte di Cassazione n. 5825/2021. Corte d'Appello di Roma n. 570/2023.

to, oltre alla necessità di bilanciamento tra accertamento immediato della situazione contributiva dell'impresa ed istruttorie negative per inadempienze inesistenti. La seconda corrente ermeneutica è nata da questioni e sentenze ante 2024. Con la nuova formulazione del c. 1175 art. 1 l. 296/2006, l'aggiunta delle parole "assenza di violazioni nelle predette materie", tra cui sarebbe pacifico annoverare anche una violazione di natura meramente formale, potrebbe, ahinoi, creare una convergenza degli indirizzi interpretativi.

### Amministrativi

Rientrano i versamenti<sup>8</sup> omessi – o non abbinati – di tutte le somme dovute, incluse quelle richieste a seguito di liquidazione di verbali ispettivi, note di rettifica, sanzioni. In caso di versamento non "agganciato" sarà sufficiente ef-

fettuare richiesta di abbinamento a mezzo cassetto bidirezionale<sup>9</sup>.

Ai fini di un corretto controllo della pretesa contributiva, è bene ricordare la nuova codifica delle Note di rettifica<sup>10</sup>. In caso di pretesa<sup>11</sup> legittima ed impossibilità al versamento del dovuto in unica soluzione sarà possibile propendere per:

- domanda e atto di impegno per il pagamento rateale dei contributi in fase amministrativa relativi a tutte le Gestioni amministrate dall'Inps per un massimo di 24 rate<sup>12</sup>;
- rateazione breve, utilizzabile una sola volta nel corso della rateazione principale, richiedibile per un numero massimo di 6 rate e per la regolarizzazione di massimo 3 mensilità;
- richiesta infasamento del debito ad Agenzia Entrate Riscossione — per eventuale successiva rateazione — a mezzo cassetto bidirezionale.

<b>Macro-causa</b>	<b>Simbolo</b>
<b>Sanzioni</b>	
<b>Differenze contributive per Irregolarità (Durc)</b>	
<b>Differenze contributive per Cassa integrazione/Fondi</b>	
<b>Differenze contributive su aliquota applicata</b>	
<b>Differenze contributive per altre cause</b>	
<b>Esiti non definiti di controlli (Durc e CIG)</b>	

8 Scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente all'interrogazione di regolarità, relativi a lavoratori subordinati, parasubordinati, lavoratori autonomi, agricoli, dello spettacolo e sportivi.

9 Contatti -> Crea Comunicazione -> Versamenti (f24) -> Pagamenti F24.

10 Messaggio Inps 666/2024.

11 Ad eccezione dei crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso amministrativo sino ed esito negativo e dei crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso giudiziario sino al passaggio in giudicato della sentenza.

12 Fino al recepimento da parte dell'Inps del Decreto Interministeriale del 24 ottobre 2025. Si rimanda al contributo di I. Amadio in questa stessa Rivista.

## Adr

L'ultima sezione dell'invito a regolarizzare Inps riguarda i debiti già trasferiti all'Agenzia Entrate Riscossione.

Da verificare è la notifica dell'avviso di addebito. Il datore può infatti proporre, entro un termine perentorio di 40 giorni - a pena di inammissibilità -, opposizione dinanzi al Giudice del Lavoro ed ottenere sospensione sino all'esito del ricorso giudiziario. Laddove non venga proposto ricorso l'azienda potrà comunque richiedere all'Istituto sgravio parziale o totale in caso di importo non dovuto. Anche qui, in caso di pretesa legittima e in assenza di opposizione, sarà possibile richiedere rateazione all'ente riscosso e dimostrare all'Istituto il pagamento della prima rata, utile ai fini della regolarità.

## Inail

La richiesta di regolarizzare Inail risulta invece più sintetica e per certi versi intuitiva. L'allegato 1 dell'invito si compone di due sezioni: Dettaglio Irregolarità Pagamenti e Dettaglio Irregolarità Denunce. La prima contiene i versamenti omessi di premi ed accessori, incluse somme da riclassificazione (con indicazione del numero di cartella laddove l'importo sia stato

iscritto a ruolo), e la seconda descrive eventuali omissioni di natura formale (es. denunce salari). Per i crediti in fase amministrativa non sarà possibile richiedere riconduzione degli stessi all'agente riscosso, ma solo eventuale dilazione per un massimo di 24 rate<sup>13</sup>.

## Semaforo rosso con lucchetto

Nei periodi contraddistinti da DURC negativo il recupero, che avviene attraverso la notifica di Note di rettifica causale "Addebito Art.1 Comma 1175 Legge 296 del 27.12.2006" (contrassegnato con l'icona del semaforo), potrà riguardare solo ed esclusivamente benefici di natura contributiva e non benefici in regime di sottocontribuzione<sup>14</sup> e/o normativi. In tale casistica è auspicabile riproporre nell'immediato richiesta DURC in modo da "bloccare" l'irregolarità e limitare l'attività di recupero.

Gioverà ricordare che un esito negativo sulla base di un'istruttoria incompleta o fondata su elementi non corrispondenti alla realtà, potrà comunque determinare l'annullamento del DURC su richiesta dell'interessato.

In conclusione, "dopo il semaforo scatenate l'inferno!"<sup>15</sup>

13 Fino al recepimento da parte dell'Inail del Decreto Interministeriale del 24 ottobre 2025.

14 Non configura una ipotesi agevolativa laddove lo sgravio rappresenti la "regola" per un determinato settore o categoria di lavoratori (es. apprendistato). Rif. Cassazione sentenza n. 6428/2019.

15 Cit. Guido Meda, giornalista, conduttore televisivo, telecronista sportivo e scrittore italiano.

# Rateizzazione dei debiti INPS e INAIL alla luce del Decreto Interministeriale del 24 ottobre 2025 e riflessi sul DURC, con particolare riferimento all'Interpello n. 3/2025 del Ministero del Lavoro riguardante la definizione di "scostamento non grave" della situazione debitoria

Il presente articolo si propone di delineare l'attuale quadro normativo in materia di rateizzazione dei debiti previdenziali e assicurativi, alla luce dei più recenti interventi legislativi, ponendo attenzione agli effetti prodotti per la gestione del Durc, con riguardo alla risposta all'Interpello n. 3/2025 del Ministero del Lavoro sulla corretta qualificazione delle situazioni di scostamento "non grave" della posizione debitoria.

 **Ivo Amodio**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Nel corso dell'anno che sta per terminare, ogni qualvolta si è reso necessario procedere alla richiesta di un piano di dilazione presso gli Enti previdenziali, è sorto spontaneo l'interrogativo: *che fine ha fatto il decreto attuativo previsto dall'articolo*

*lo 23 del Collegato Lavoro 2024*<sup>1</sup>?

Come è noto, la norma, con l'introduzione del comma 11-bis all'art. 2 del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, aveva previsto che, entro 60 (sessanta) giorni dall'entrata in vigore della

1 L. 13 dicembre 2024 n. 203.

legge, venisse emanato un decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, previo parere di INPS e INAIL.

Tale decreto avrebbe dovuto attribuire ai due Enti la **competenza esclusiva al rilascio diretto di piani di rateazione fino a un massimo di 60 (sessanta) rate mensili**, con l'obiettivo di garantire una gestione più rapida, efficiente e flessibile nella gestione delle domande. Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del Decreto Interministeriale del 24 ottobre 2025 si è finalmente dato attuazione al conferimento delle competenze all'INPS e all'INAIL per la gestione delle dilazioni amministrative. L'attesa per tale provvedimento è stata sofferta considerato che, come dimostrano i dati statistici, il ricorso ai piani di rateizzazione, spesso determinato da temporanee esigenze di liquidità, risulta in costante crescita. L'estensione della durata massima dei piani di pagamento offrirà, pertanto, ai debitori maggiori possibilità di rientrare dalle esposizioni debitorie in modo sostenibile, consentendo al contempo il mantenimento della regolarità contributiva necessaria per il rilascio del DURC positivo.

Difatti, in più occasioni, nonostante l'aggravio derivante dagli interessi di mora e dagli aggi, consta che il debitore abbia preferito non presentare istanza di dilazione amministrativa, optando invece per l'iscrizione del debito a ruolo, che forniva la possibilità di accedere a piani rateali più ampi e finanziariamente sostenibili: fino a 84 rate mensili mediante semplice richiesta per debiti di importo non superiore a 120.000,00 euro, estendibili fino

a 120 rate mensili con documentata temporanea e oggettiva situazione di difficoltà economico-finanziaria.

È opportuno precisare che le nuove disposizioni introdotte dal Collegato Lavoro 2024 riguardano esclusivamente i debiti in gestione amministrativa presso gli Enti previdenziali e assicurativi. Restano pertanto escluse le posizioni già affidate alle Agenzie della riscossione, le quali continueranno a essere gestite secondo le modalità attualmente vigenti, come sinteticamente richiamato in precedenza.

Sebbene la norma non sia ancora operativa, il lungo iter amministrativo sta volgendo al termine e, nel rispetto dei termini previsti, la nuova regolamentazione entrerà in vigore entro la fine di gennaio 2026.

Al fine di offrire una visione chiara e aggiornata delle principali disposizioni in materia, riepiloghiamo di seguito il quadro normativo e applicativo relativo alla rateizzazione dei debiti contributivi e assicurativi nei confronti di INPS e INAIL.

L'art. 2, comma 11, del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito dalla L. 7 dicembre 1989, n. 389, disciplina le domande di dilazione amministrativa, consentendo il pagamento rateale dei debiti relativi a contributi, premi e accessori di legge dovuti agli enti preposti alla gestione delle forme di previdenza e assistenza obbligatorie, in via ordinaria, con la possibilità di concedere piani di ammortamento fino a un massimo di 24 (ventiquattro) rate mensili. In presenza di circostanze eccezionali e previa autorizzazione del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, la rateazione può essere este-

sa fino a 36 (trentasei) mesi e, nei casi più complessi, fino a un massimo di 60 (sessanta) rate mensili<sup>2</sup>.

Nella pratica applicativa, la procedura evidenziava numerose criticità operative risultando eccessivamente selettiva, complessa e caratterizzata da un marcato appesantimento burocratico. Con l'art. 23 del Collegato Lavoro 2024, con decorrenza dal 1° gennaio 2025, il legislatore ha introdotto, almeno nelle aspettative, una disciplina profondamente rinnovata finalizzata a semplificare la gestione delle domande di dilazione eccedenti le 24 rate mensili.

In particolare, è stato inserito il nuovo comma 17-bis all'art. 2 del D.L. 338/1989, il quale attribuisce all'INPS e all'INAIL la competenza diretta ed esclusiva a concedere piani di pagamento rateale dei debiti relativi a contributi, premi e accessori di legge fino a un massimo di 60 (sessanta) rate mensili, purché **non ancora affidati agli Agenti della riscossione**.

Pertanto, il precedente e articolato meccanismo di autorizzazione ministeriale previsto **dall'art. 116, comma 17, della L. 388/2000**, in virtù del secondo comma del medesimo art. 23, **è cessata a decorrere dal 1° gennaio 2025**.

Di conseguenza, a partire dall'inizio dell'anno in corso, **la competenza per la concessione delle dilazioni fino a 60 (sessanta) mesi è stata attribuita direttamente all'INPS e all'INAIL**.

Di fatto, tuttavia, come già evidenziato, nonostante l'entrata in vigore della

norma, la sua operatività è rimasta sospesa in attesa del decreto attuativo, emanato soltanto il 24 ottobre 2025<sup>3</sup>, e dei successivi regolamenti interni di INPS e INAIL, non ancora pubblicati. Conseguentemente, per le istanze presentate nel corso del 2025, il numero massimo di rate concedibili è rimasto, salvo casi eccezionali, pari a 24 (ventiquattro), come chiarito dall'INPS con il messaggio n. 471 del 6 febbraio 2025, il quale ricordava **l'inattuabilità delle nuove disposizioni in assenza del Decreto Interministeriale**.

Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale<sup>4</sup> del Decreto Interministeriale Lavoro-Economia del 24 ottobre 2025, sono state finalmente definite le modalità e i criteri cui INPS e INAIL dovranno attenersi per la concessione delle dilazioni amministrative.

In particolare, l'art. 1 stabilisce che la concessione dei pagamenti rateali debba avvenire secondo le seguenti disposizioni:

- a)** per un massimo di 36 (trentasei) rate mensili in caso di dichiarata temporanea situazione di obiettiva difficoltà economico-finanziaria al pagamento di importi fino a 500.000,00 euro;
- b)** per un massimo di 60 (sessanta) rate mensili in caso di dichiarata temporanea situazione di obiettiva difficoltà economico-finanziaria al pagamento di importi superiori a 500.000,00 euro.

Lo stesso art. 1, al comma 2, prevede che, **in presenza di un piano di dilazio-**

2 comma 17 art. 116 L. 388/2000.

3 Decreto Interministeriale del 24 ottobre 2025.

4 n. 278 del 29 novembre 2025.

**ne già in corso, gli Enti possano concedere una seconda dilazione**, offrendo così una soluzione anche ai contribuenti che, pur avendo già avviato un percorso di regolarizzazione, si trovino nuovamente in difficoltà.

Spetterà ai rispettivi Consigli di amministrazione di INPS e INAIL, come previsto dall'art. 2, individuare i requisiti, i criteri e le modalità di accesso e di pagamento delle dilazioni, comprese quelle relative a una eventuale seconda dilazione. Al riguardo, appare auspicabile un ampliamento del numero massimo di rate mensili attualmente previsto, pari a sei (6).

L'atto di regolamentazione che dovrà essere emesso dai Consigli di amministrazione degli Enti, dovrà disciplinare i seguenti aspetti:

- a) i requisiti per la concessione e per il permanere** della modalità del pagamento dilazionato dei debiti per contributi, premi e accessori di legge, ai sensi dell'articolo 1. Tali requisiti saranno tesi ad attestare la situazione di difficoltà economico-finanziaria e dovranno essere finalizzati ad assicurare la riscossione delle rate concesse, fermo restando **il regolare versamento alle scadenze di legge degli adempimenti mensili e periodici**;
- b) le modalità di presentazione della domanda, esclusivamente **in via telematica**;**
- c) i criteri in base ai quali definire il numero di rate concedibili;**
- d) la modalità con cui il pagamento delle rate concesse deve essere**

**effettuato** per comprovare la solvibilità del debitore;

**e) i casi di revoca** del provvedimento di concessione della dilazione.

Il documento dovrà essere adottato entro 60 (sessanta) giorni dalla data di pubblicazione del decreto; quindi, entro e non oltre il 28 gennaio 2026.

Per quanto riguarda la decorrenza della nuova regolamentazione, l'art. 3 stabilisce che le disposizioni saranno applicabili a partire dal trentesimo giorno successivo all'adozione dei relativi atti, e, di conseguenza, non prima dell'inizio del nuovo anno.

Da cogliere con favore il secondo comma dell'art. 3 del Decreto Interministeriale, il quale prevede che il debitore, che abbia in corso una **domanda di rateazione presentata a partire dal 12 gennaio 2025** ai sensi delle precedenti disposizioni<sup>5</sup> e non ancora decaduta, possa **proporre istanza di rideterminazione del numero delle rate accordate**. Il termine previsto dal comma 1, entro il quale si dovrà presentare l'istanza è di 30 giorni dall'adozione degli atti di regolamentazione deliberati dai Consigli di amministrazione degli Enti.

Nel frattempo, non essendo ancora prevista la possibilità di usufruire di una "dilazione lunga", occorrerà continuare a presentare le domande mediante le consuete modalità telematiche in attesa che la regolamentazione deliberata diventi operativa e consenta, per le procedure di dilazione già autorizzate o in corso di autorizzazione, la presentazione di istanze finalizzate

<sup>5</sup> Art.2, comma 11-bis, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338

alla rideterminazione del numero delle rate concedibili.

Premesso che la normativa prevede la determinazione del numero massimo di rate concedibili in funzione dell'importo del debito e della situazione economico-finanziaria del richiedente, è auspicabile che i regolamenti, oltre a essere deliberati prima ancora della scadenza dei termini previsti, possano rappresentare un reale cambiamento strutturale nella disciplina della rateizzazione dei debiti previdenziali, mediante l'adozione di un sistema più moderno e funzionale, limitando la richiesta ai fini dell'assegnazione del numero delle rate, almeno per le dilazioni di prima fascia, alla semplice **dichiarazione della temporanea situazione di obiettiva difficoltà economico-finanziaria**, riservando, l'adozione di eventuali procedure di approfondimento, quali a titolo esemplificativo, la presentazione di bilanci, situazioni contabili, flussi di cassa, indicatori di tensione finanziaria o asseverazioni, esclusivamente alle domande di dilazione superiori a 36 rate mensili e relative a posizioni debitorie superiori a 500.000,00 euro.

Come già osservato, l'estensione della durata delle domande di dilazione amministrativa, consentendo la distribuzione del debito su un numero maggiore di rate, assume particolare rilievo in quanto offre al contribuente una maggiore capacità di gestione del debito e, conseguentemente, l'opportunità di preservare la **regolarità contributiva (DURC)**, elemento essenziale per la partecipazione a gare pubbliche e private, per la stipula e il rinnovo di contratti, per la riscossione di paga-

menti, nonché per l'accesso a incentivi e agevolazioni.

Tanto premesso, merita particolare attenzione la risposta fornita dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'**Interpello n. 3/2025**, riguardante la regolarità contributiva in presenza di **scostamenti non gravi della situazione debitoria**.

L'interpello, proposto dall'ANPIT (Associazione Nazionale per l'Industria del Terziario), riguardava la possibilità di interpretare in senso favorevole, ai fini del rilascio di un DURC regolare, la nozione di **"scostamento non grave"** di cui all'art. 3, comma 3, del DM 30 gennaio 2015, relativamente alle situazioni debitorie verso gli enti previdenziali costituite **esclusivamente da accessori di legge (sanzioni o interessi)**, e quindi, **prive di un'effettiva omissione contributiva nei confronti dell'ente, essendo già sanate**.

Il ML, dopo aver acquisito il parere dell'Ufficio legislativo, dell'INPS e dell'INL, ha precisato che l'articolo 3 del DM 30 gennaio 2015, elenca le fattispecie in presenza delle quali la regolarità contributiva deve essere comunque attestata, prevedendo, all'ultimo comma del medesimo articolo, la sussistenza della regolarità contributiva anche in caso di scostamento non grave tra le somme dovute e quelle effettivamente versate, con riferimento a ciascuno degli enti chiamati a effettuare la verifica, definendo quale **scostamento non grave quello pari o inferiore ad euro 150,00 comprensivo di eventuali accessori di legge**.

La prospettazione dell'ANPIT, secondo il Ministero del Lavoro, appare priva di fondamento, in quanto **le sanzioni ci-**

**vili costituiscono un accessorio delle omissioni contributive e, come tali, ne presuppongono l'esistenza.**

Il Ministero ribadisce, infatti, che **le sanzioni civili hanno la funzione di rafforzare l'obbligazione contributiva e di risarcire il danno arrecato all'ente previdenziale, trovando automatica applicazione in caso di mancato o ritardato pagamento dei contributi, il cui credito sorge de iure alla scadenza del termine legale per il versamento per cui, rimangono funzionalmente connesse all'omesso o ritardato pagamento dei contributi stessi.**

Inoltre, precisa ancora il ML, gli effetti degli atti interruttivi posti in essere con riferimento ai crediti contributivi, si estendono automaticamente anche ai crediti relativi alle sanzioni civili. Conseguentemente, tenuto conto che la norma individua espressamente **in 150,00 euro, comprensivi di contributi**

**e accessori di legge**, l'importo del debito massimo che non pregiudica l'attestazione in tempo reale della regolarità delle posizioni contributive dei richiedenti, **ai fini della regolarità contributiva è necessario che l'ammontare complessivo di eventuali debiti contributivi, sanzioni e interessi compresi, non dovrà superare tale soglia, limite invalicabile per la qualificazione dello "scostamento non grave".**

Pertanto, in virtù della formulazione letterale della disposizione in esame, che considera lo scostamento non grave comprensivo anche degli eventuali accessori di legge, il **Ministero del Lavoro ha respinto l'ipotesi prospettata dall'istante.**

L'interpello, quindi, conferma il comportamento rigoroso già assunto dagli enti previdenziali nelle proprie procedure telematiche di attestazione della regolarità contributiva.

# Flusso Uniemens — nuove modalità di esposizione degli eventi di malattia e del conguaglio della relativa indennità economica

L'articolo si prefigge lo scopo di illustrare le novità che decorreranno dal mese di competenza marzo 2026 relativamente alla compilazione del flusso Uniemens in caso di eventi di malattia.

 **Carla Napoletano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Con il messaggio n° 3029 del 10/10/2025, l'INPS stravolge le modalità di esposizione all'interno dei flussi UNIEMENS degli eventi di malattia e del conguaglio della relativa indennità economica per i rapporti di lavoro dipendente dei datori di lavoro del settore privato. Inizialmente tali modifiche avrebbero dovuto riguardare le denunce UNIEMENS a partire dal mese di competenza gennaio 2026<sup>1</sup>. Su richiesta del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, però, l'INPS con messaggio n° 3743 del 10/12/2025 ha differito tale termine al **mese di competenza marzo 2026<sup>2</sup>**. Le implementazioni, che consentiranno all'Istituto di procedere con le opportune verifiche circa la legittima frui-

zione degli eventi stessi, riguardano più elementi del flusso ad esclusione della sezione riguardante la settimana che continuerà ad essere valorizzata, con le consuete modalità; quindi in corrispondenza di <settimana> continuerà ad essere valorizzato l'elemento <CodiceEvento> con "MAL" indicando il "tipo copertura" "1" o "2" a seconda dei casi, nonché il corrispondente elemento <DiffAccredito> indicando la "retribuzione persa" nel mese riferita alle settimane di assenza per malattia. Le novità iniziano con la compilazione del **calendario giornaliero**; infatti indifferentemente dalla durata dell'evento di malattia, l'elemento "Giorno" andrà necessariamente valorizzato indicando in corrispondenza dell'elemento

1 Febbraio 2026 nel caso di datori di lavoro che utilizzano il calendario differito.

2 Aprile 2026 nel caso di datori di lavoro che utilizzano il calendario differito.

<TipoCoperturaGiorn> il valore "0" per le prime tre giornate di malattia<sup>3</sup>, nonché per i sabati e le domeniche ricadenti nel periodo di malattia, ed il valore "1" o "2" per le giornate di malattia dal lunedì al venerdì. Nell'ipotesi di malattia con durata inferiore a sette giorni tale elemento andrà compilato sempre con il valore "0" per tutti i giorni interessati dall'evento. In entrambi i casi andrà compilato l'elemento <CodiceEventoGiorn> con il valore "MAL", nonché il successivo elemento <InfoAggEvento> inserendo il codice PUC del certificato medico telematico<sup>4</sup> ed il valore "CM" nell'elemento <TipolInfoAggEvento>. Nel caso in cui il certificato sia stato compilato in modalità cartacea, nei suddetti elementi andranno indicati rispettivamente la data inizio malattia ed il valore "DT", oppure, se presente, il "PROTOCOLLO" rilasciato dalla Struttura territoriale dell'INPS ed il valore "PR". L'Istituto si riserva con successivo messaggio di riepilogare le istruzioni relative alla valorizzazione dell'elemento <TipoCoperturaGiorn> per i lavoratori iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori dello Spettacolo o al Fondo Pensione dei lavoratori Sportivi, considerate le peculiarità che caratter-

rizzano tali settori. Precisa inoltre che l'evento non andrà valorizzato nel flusso UNIEMENS nelle ipotesi in cui sia previsto il pagamento diretto da parte dell'INPS<sup>5</sup>.

La seconda novità relativa alla compilazione dell'UNIEMENS, riguarda la **sezione <DifferenzeAccredito>** che si arricchisce della sottosezione <InfoEvento> contenente a sua volta due elementi: <MotivoEvento> da valorizzare con il codice PUC<sup>6</sup> ed il corrispondente attributo "CM" in <TipoMotivoEvento><sup>7, 8</sup>, nonché <DiffAccreditoEvento> nel quale andrà indicato l'imponibile perso riferito al particolare motivo di utilizzo. La sommatoria di tutti gli importi dichiarati nelle <DiffAccreditoEvento> in corrispondenza delle singole giornate, dovrà corrispondere al valore indicato nella sezione <DifferenzeAccredito>.

La terza novità riguarda **le modalità di conguaglio delle indennità anticipate**. Infatti l'elemento <CodiceCausale> presente all'interno di <InfoAggcausalContrib><sup>9</sup> andrà valorizzato a seconda del caso con il codice "0058"<sup>10</sup> o con il codice "E777"<sup>11</sup>. Anche in questa sezione andrà fornita l'informazione relativa al PUC/Data inizio malattia/Protocollo che andrà inserita all'in-

<sup>3</sup> C.d. periodo di carenza.

<sup>4</sup> I due mesi di proroga previsti dal messaggio INPS n° 3743, dovrebbero consentire all'Istituto di creare un meccanismo di estrazione automatizzata degli elementi da inserire nel flusso, onde evitare di dover inserire manualmente i dati.

<sup>5</sup> Es. lavoratori a tempo determinato e lavoratori autonomi iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori dello Spettacolo.

<sup>6</sup> Oppure, nei casi di certificato medico cartaceo, il protocollo rilasciato dalla Struttura territoriale INPS o in mancanza la data di inizio malattia.

<sup>7</sup> O, nei casi di protocollo e data inizio malattia, rispettivamente "PR" e "DT".

<sup>8</sup> Tali valori devono trovare corrispondenza con quelli esposti nella compilazione del calendario giornaliero.

<sup>9</sup> Elemento con valenza contributiva.

<sup>10</sup> Importo dell'indennità economica di malattia anticipata dal datore di lavoro.

<sup>11</sup> Differenze indennità malattia.

terno dell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> con il rispettivo <TipoldentMotivoUtilizzo><sup>12</sup>. L'elemento <AnnoMeseRif> andrà valorizzato con l'anno ed il mese di competenza in cui il datore di lavoro ha anticipato e posto a conguaglio l'indennità di malattia, indicandone l'importo nel relativo campo <ImportoAnnoMeseRif>. Nell'ipotesi in cui nel mese di riferimento siano intervenuti più eventi con lo stesso codice causale associati ciascuno a "motivi utilizzo" distinti, andrà esposto distintamente per ciascun evento identificato dal relativo "motivo" l'elemento <InfoaggcausalContrib> e l'importo dell'indennità conguagliata dovrà corrispondere al particolare "motivo di utilizzo". Alternativamente, per l'elemento <InfoAggcausalContrib> devono essere riportati più elementi <IdentMotivoUtilizzoCausale> per i diversi "motivi" riferiti all'evento, indicando in tal caso l'importo complessivo dell'indennità conguagliata. Nel caso in cui nello stesso mese vi siano più certificati di malattia riferiti ad un unico evento morboso<sup>13</sup> devono essere esposti i diversi codici identificativi motivo, associandone il relativo importo. Laddove non fosse possibile distinguere la quota parte di importo associata ad un PUC/DATA/PROTOCOLLO, si inseriscono più codici identificativi associandoli ad un unico importo. L'ultima novità riguarda le modalità di regolarizzazione. A partire dal mese di competenza marzo 2026, infatti, non potrà essere più utilizzato il codice causale "E775"<sup>14</sup>, ma si dovrà procede-

re alla correzione tramite la ritrasmisone del flusso Uniemens dei mesi interessati. Qualora la regolarizzazione abbia ad oggetto periodi antecedenti a marzo 2026, si dovranno utilizzare le precedenti modalità espositive nei limiti della prescrizione quinquennale. È possibile validare il calendario corretto anche compilando la sezione <Mese Precedente>. Nessuna sanzione è dovuta da parte del datore di lavoro nei casi di regolarizzazione dovuta ad una prestazione negata o ridotta dall'Istituto a seguito di valutazione medico legale ed amministrativa del certificato<sup>15</sup>. Con questo messaggio l'INPS porta dunque avanti il progetto, iniziato già da un po' di tempo a questa parte, di ridurre il più possibile l'illegittima fruizione degli eventi che danno luogo ad accredito figurativo dei contributi. Si vedano infatti le implementazioni al flusso UNIEMENS richieste dall'Istituto nei casi di donazione sangue (indicazione del codice fiscale della struttura che ha effettuato il prelievo), nei casi di permessi per assistere familiari portatori di handicap grave (indicazione del codice fiscale del familiare per il quale si usufruisce dei permessi l. 104/92) per i permessi giornalieri per allattamento, il congedo obbligatorio padre ed i congedi di maternità/paternità (indicazione del codice fiscale del bambino per il quale si usufruisce del congedo), tutte volte ad abbinare in maniera più completa possibile le informazioni fornite dai datori di lavoro con l'evento stesso, ottimizzando dunque i processi di verifica dei dati.

12 I valori da indicare sono rispettivamente "PUC", "DATA", "PROTOCOLLO".

13 È il caso della continuazione della malattia.

14 Restituzione indennità di malattia indebita.

15 Ad esempio, il caso di restituzione dell'indennità di malattia indebitamente anticipata nell'ipotesi di assenza a visita medica di controllo del lavoratore.

# Obbligo di convalida anche in caso di dimissioni presentate durante il periodo di prova da lavoratrici e lavoratori genitori tutelati dall'art. 54 d.lgs. 151/2001?

Il Ministero del Lavoro risponde al quesito fornendo la sua opinione attraverso la nota n. 14744 del 13 ottobre 2025, fornendo altresì interessanti spunti di riflessione sul bilanciamento tra tutela dei diritti di lavoratrici e lavoratori e ampiezza della volontà negoziale.

 **Ettore Franzoni**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La nota del Ministero del Lavoro n. 14744/2025, pubblicata il 13 ottobre 2025, ha fornito un importante chiarimento riguardo alla necessità di procedere alla **convalida delle dimissioni** presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (abbr. ITL) nell'ipotesi in cui queste siano presentate durante il **periodo di prova** da lavoratrici o lavoratori coperti dalla tutela "rafforzata" prevista dall'**art. 55 co. 4 del d.lgs. 151/2001**.

L'intervento ministeriale è stato sollecitato per dirimere un dubbio interpretativo derivante dal **potenziale contrasto** tra i differenti scopi dei due istituti sopra menzionati, che, nel suddetto caso, non è d'immediata risoluzione: per comprenderne fino in fondo il mo-

tivo, giova ripercorrere sinteticamente la disciplina normativa e la *ratio legis* su cui entrambi si fondano. Un ottimo punto di partenza, a tal proposito, può essere la disamina della c.d. "tutela rafforzata" prevista per **lavoratrici/tori genitori di figli d'età inferiore a tre anni**.

La normativa vigente, come delineato dall'**art. 55 del d.lgs. 151/2001**, prevede che in tale casistica le dimissioni debbano essere convalidate presso l'ITL, specificando altresì che fino a conclusione dell'*iter* previsto **l'effetto della manifestazione di volontà della/del lavoratrice/tore si considera sospeso**. Questa misura è stata introdotta per assicurare che le dimissioni siano

**effettivamente volontarie** e non influenzate da pressioni esterne o comportamenti discriminatori da parte dei datori di lavoro.

Da quanto fin qui esposto, si può evincere come la procedura di convalida rappresenti, dunque, uno **strumento essenziale di tutela**, volto a proteggere i diritti dei lavoratori in **situazioni familiari particolarmente delicate**. Sul punto, non può passare inosservata la disposizione del precedente art. 54 della stessa legge, che dispone anche l'erogazione dell'indennità di mancato preavviso ed il pagamento del c.d. "ticket NASPI" nell'ipotesi **di dimissioni presentate da lavoratrici/tori con figli di età inferiore all'anno (dimissioni per giusta causa)**.

Differenti è invece lo scopo del periodo di prova, il cui fine è quello di garantire ad entrambe le parti contrattuali la possibilità di **recedere liberamente dal rapporto di lavoro**<sup>1</sup>. Risulta interessante notare, sul punto, che l'obbligo di presentazione delle c.d. "dimissioni telematiche" è stato considerato, sin dalla sua istituzione<sup>2</sup>, **non applicabile** all'ipotesi in cui le stesse si concretizzassero durante l'esperimento del periodo di prova, una linea di pensiero sostenuta *illo tempore* anche dal Ministero del Lavoro<sup>3</sup> che di recente, tuttavia, è stata messa fortemente in discussione sia da sentenze di merito che di legittimità<sup>4</sup>.

Considerando tutto quanto sopra esposto, non sfugge il peso attribuito dal legislatore sia alla volontà delle parti in sede negoziale (periodo di prova) che alla tutela dei diritti di lavoratori e lavoratrici dipendenti. Non sorprende, dunque, il **potenziale corto circuito** che può nascere nelle ipotesi in cui entrambe le tutele debbano essere fatte valere **in contemporanea**, proprio come nel caso presentato al Ministero del Lavoro che, interpellato sulla vicenda, si è espresso sostenendo che "*l'obbligo di convalida delle dimissioni debba applicarsi anche nel caso in cui queste siano presentate durante il periodo di prova*"<sup>5</sup>.

Il parere netto del Ministero del Lavoro si fonda non solo sulla **disamina letterale della legislazione in materia**, con particolare riferimento all'art. 55 comma 4 del d.lgs. n. 151/2001 che non prevede "*alcuna espressa esclusione in riferimento al periodo di prova, essendo la convalida prevista come misura di carattere generale*"<sup>6</sup>, ma anche sulla **maggior rilevanza attribuita alla tutela dei diritti di lavoratrici e lavoratori**, da garantire fornendo allo strumento della convalida delle dimissioni "*una operatività ad ampio raggio (...) posto che le dimissioni presentate durante il periodo protetto potrebbero essere indotte dal datore di lavoro e mascherare, quindi, un licenziamento sostenu-*

1 Per un approfondimento sul tema, si rinvia agli articoli a cura dei CDL Capaccio F., Lanzarotti P. e Pane A. presenti nella rivista CDLNA n. 10, pubblicata il giorno 15 ottobre 2025.

2 Rif. Art. 26, d.lgs. 151/2025.

3 Rif. Circolare Min. Lavoro n. 12 del 4 marzo 2016.

4 Rif. Cass. Sez. lavoro, Ordinanza n. 24991 del 11 settembre 2025.

5 Cit. Nota del Min. del Lavoro n. 14744/2025 del 13 ottobre 2025.

6 *Ibidem*.

*to da motivazioni discriminatorie e, come tale, sempre nullo, anche durante il periodo di prova*<sup>7</sup>.

È importante notare che l'estensione dell'obbligo di convalida delle dimissioni indicata dal Ministero del Lavoro **non implica esplicitamente un'estensione della "tutela rafforzata" prevista dall'articolo 54 del d.lgs. 151/2001 alle dimissioni durante il periodo di**

**prova.** Il parere ministeriale si limita esclusivamente alla questione collegata alla "convalida delle dimissioni". Sarà interessante osservare come evolverà in futuro l'orientamento applicativo in materia, considerando che la nota n. 14744/2025 del Ministero del Lavoro rappresenta un **documento di prassi** e non una fonte normativa primaria.

<sup>7</sup> Ibidem.

# Decreto-legge n. 159 del 2025: tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro

Il 31 ottobre 2025 è stato pubblicato sulla G.U. n. 254, il Decreto-legge n. 159 del 31 ottobre 2025 recante "Misure urgenti per la tutela delle salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile", attualmente in fase di conversione in legge. L'articolo espone in sintesi alcune delle novità previste.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

L'intervento normativo, entrato in vigore dal 31 ottobre 2025 salvo decorrenze diverse previste per alcune disposizioni, apporta una serie di modifiche alla normativa vigente e introduce una serie di misure specifiche nell'ambito della disciplina relativa alla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile. Tra le finalità da raggiungere vi sono il miglioramento della cultura della prevenzione contro gli infortuni, la trasparenza e il monitoraggio del mercato, la estensione delle tutele previste, l'introduzione di premialità e il finanziamento di strumenti e misure volte ad una maggiore tutela e all'adozione di comportamenti virtuosi.

## 1. Attività di appalto, subappalto

### ed ulteriori attività a rischio elevato

Tra le novità rilevanti contenute nel D.L. n. 159/2025, vi sono le modifiche intervenute in materia di vigilanza dei datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di appalto e subappalto, pubblico o privato.

### Attività di vigilanza INL: definizione ambiti di priorità

**L'art. 3 co. 1** interviene sull'articolo 29, co. 7 del D.L. n. 19/2024<sup>1</sup> che dispone in merito al rilascio di un attestato al datore di lavoro e la sua iscrizione, previo consenso, in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente denominato "Lista di conformità INL", all'esito positivo di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e legislazione sociale. La modifica comporta la indi-

<sup>1</sup> Decreto-Legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla L. 29 aprile 2024, n. 56.

viduazione di aree di priorità in merito alla programmazione degli accertamenti ispettivi in quanto "L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'orientare la propria attività di vigilanza per il rilascio dell'attestato di cui al primo periodo, dispone in via prioritaria i controlli di competenza nei confronti dei datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di subappalto, pubblico o privato."

#### Badge di cantiere

L'art. 3 co. 2 integra, rafforzandola con ulteriori prescrizioni, la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 81/2008 e dalla L. n. 136/2010 relativamente all'obbligo previsto per le **imprese che operano in regime di appalto, subappalto, pubblico o privato**, di munire i lavoratori di tessera di riconoscimento. Tale tessera, cd. **badge** di cantiere, oltre a recare gli elementi identificativi del lavoratore:

- è dotato di un **codice univoco anticongraffazione**;
- è reso disponibile al lavoratore anche in **modalità digitale**, tramite gli strumenti digitali nazionali interoperabili con la piattaforma SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale)<sup>2</sup>;
- per i lavoratori assunti sulla base delle offerte di lavoro pubblicate mediante la piattaforma SIISL, la tessera è prodotta automaticamente ed è **precompilata** con possibilità di apportare eventuali modifiche da parte del datore di lavoro.

- sono tenuti a fornire il *badge* anche le imprese che operano "**negli ulteriori ambiti di attività ad alto rischio**".

L'operatività della misura è subordinata all'emanazione di due decreti del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali:

- entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione<sup>3</sup>, relativamente alle modalità di attuazione del badge di cantiere, con particolare riferimento alle **misure di controllo e sicurezza nei cantieri e di monitoraggio, mediante l'impiego di tecnologie, dei flussi della manodopera nonché ai tipi di informazioni trattate**;
- entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto, in relazione alla **individuazione degli ambiti di ambiti di attività a rischio più elevato** secondo la relativa classificazione adottata dall'INAIL, con prioritario riferimento alle attività in cui è elevata l'incidenza delle lavorazioni in appalto e subappalto.

#### Patente a crediti

L'art. 3, commi da 4 a 3, interviene sulla disciplina della patente a crediti (art. 27 e all. I-bis del D.Lgs n. 81/2008) prevista per le imprese e i lavoratori autonomi operanti nei cantieri temporanei o mobili, attraverso:

- **l'introduzione di nuove modalità di riduzione del punteggio:** in caso di violazioni di cui all'all. I-bis n. 21, è prevista la **decurtazione immediata**.

2 Art. 5, comma 3, D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

3 "Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, sentito il Garante per la protezione dei dati personali e sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative [...]".

**ta dei crediti**, contestualmente alla notifica del verbale di accertamento emanato dagli organi di vigilanza<sup>4</sup>;

■ **la revisione del sistema sanzionatorio mediante:**

- la previsione della trasmissione tempestiva all'INL da parte delle competenti Procure della Repubblica delle informazioni necessarie ai fini dell'adozione dei provvedimenti di sospensione della patente a crediti nei casi di infortuni da cui derivi il decesso del lavoratore<sup>5</sup>;
- l'innalzamento della sanzione minima comminata alle imprese e ai lavoratori autonomi che operino nei cantieri senza il possesso della patente a crediti (da euro 6.000 ad euro 12.000)<sup>6</sup>;
- le modifiche dell'all. I-bis relativo all'elenco delle fattispecie che comportano la decurtazione dei crediti, specificando che quelle derivanti dalle modifiche intervenute<sup>7</sup> saranno applicate agli illeciti commessi a far data dal 1º gennaio 2026, mentre continuerà ad applicarsi il regime precedente in relazione agli illeciti commessi fino al 31 dicembre 2026.

## 2. Interventi in materia di prevenzione e formazione

L'art. 5 interviene sul D.Lgs. n. 81/2008 con numerose misure volte alla diffusione della cultura della prevenzione, prevedendo la:

### a) Promozione e il finanziamento di misure volte alla cultura della salute e sicurezza sul lavoro<sup>8</sup>

È previsto il trasferimento annuale da parte dell'INAIL di risorse finanziarie<sup>9</sup>, pari ad un importo annuo non inferiore ad euro 35.000.000, al **Fondo sociale per l'occupazione e la formazione**<sup>10</sup> destinato al finanziamento di:

- interventi mirati di promozione e divulgazione della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro, anche attraverso la valorizzazione di supporti digitali quali la realtà simulata e aumentata ai fini dell'apprendimento esperienziale, in aggiunta alla formazione già prevista nell'ambito dei diversi percorsi di istruzione<sup>11</sup>;
- iniziative volte a incrementare la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali e di sito produttivo, sulla base di piani formativi concordati con le organizzazioni dei datori di

4 All'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008 dopo il comma 7 è inserito il comma 7-bis.

5 È stato aggiunto un ulteriore periodo al comma 8 dell'art. 27 D.Lgs. n. 81/2008.

6 Modifica del comma 11 dell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008.

7 Modifica dei punti 21 e 24 e soppressione dei punti 22 e 23.

8 L'art. 5, co. 1, modifica l'art. 11, D.Lgs. n. 81/2008 relativo alle "Attività promozionali".

9 "Nell'ambito di quelle disponibili a legislazione vigente, fermo restando l'equilibrio di bilancio dell'ente e previo accordo con il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali".

10 Di cui all'art. 18, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

11 Nonché dei percorsi di formazione professionale, di istruzione e formazione tecnica superiore e di istruzione tecnologica superiore, nonché dei percorsi universitari e di alta formazione artistica, musicale e coreutica realizzati in modalità duale.

lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

**L'INAIL promuove inoltre:**

- la formazione in materia di prevenzione con particolare attenzione a quei settori che sono caratterizzati da un'alta incidenza infortunistica (edilizia, logistica, trasporti) attraverso l'impiego di fondi interprofessionali;
- interventi di sostegno per l'acquisto e l'adozione di DPI caratterizzati da tecnologie innovative e sistemi intelligenti.

**b) Previsione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste** nei confronti dei lavoratori nella elencazione delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro<sup>12</sup>.

**c) Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti<sup>13</sup>**

L'art. 5, comma 1. Lett. d) apporta modifiche all'art. 37 del D.Lgs 81/2008 in quanto:

- per l'aggiornamento periodico del RLS delle imprese che occupano meno di 15 dipendenti<sup>14</sup>, alla contrattazione collettiva nazionale è demandata la disciplina delle modalità di aggiornamento **nel rispetto del principio di proporzionalità**, tenuto conto della dimensione delle imprese e del livello di rischio per

la salute e la sicurezza derivante dall'attività svolta;

- è prevista la registrazione delle competenze acquisite dal lavoratore svolgimento delle attività di formazione nel **fascicolo elettronico del lavoratore**<sup>15</sup>, nonché all'interno del **fascicolo sociale e lavorativo del cittadino**, in particolare al fine del loro inserimento nella piattaforma SIISL. Il tracciamento del percorso formativo del lavoratore consentirà al datore di lavoro di tenerne conto al fine di favorire una programmazione mirata e agli organi di vigilanza di tenerne conto ai fini della verifica dell'obbligo formativo.

- **d) Proroga al 31 dicembre 2026<sup>16</sup> della rivisitazione delle condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza**, mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, concluso previa consultazione delle parti sociali. In mancanza, trascorsi 60 giorni dal termine fissato, il Ministro della salute, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, è autorizzato a intervenire con proprio decreto per la revisione delle condizioni.

Ulteriori modifiche sono relative alla disciplina delle comunicazioni degli organismi paritetici, DPI, alla sicurez-

12 All'art. 15, comma 1, dopo la lettera z) è aggiunta la lettera z-bis.

13 "Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti" - Art. 37 del D.Lgs. 81/2008.

14 Inserito un nuovo periodo al comma 11.

15 di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

16 È stato sostituito il comma 4-bis dell'art. 41 che nella versione precedente prevedeva "Entro il 31 dicembre 2024, con accordo in Conferenza Stato-regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza".

za delle scale verticali permanenti e ai sistemi di protezione cadute dall'alto<sup>17</sup>.

### 3. Aggiornamento dei requisiti dei soggetti accreditati alla formazione

L'art. 6 del D.L. n. 159/2025 interviene su un aspetto cruciale della sicurezza sul lavoro: **la qualità della formazione**. La norma mira, infatti, a garantire che chi eroga corsi di sicurezza rispetti standard elevati e certificati attraverso:

- **L'accordo Stato-Regioni** da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto, **al fine di individuare i criteri e i requisiti per l'accreditamento** presso le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, dei soggetti che erogano la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di **"innalzare il livello della qualità dell'offerta formativa"**.
- **La specificità dei requisiti per l'accreditamento che dovranno riguardare:**
  - la competenza e l'esperienza certificata in materia di salute e sicurezza;
  - l'adeguatezza dell'organizzazione;
  - le risorse a disposizione dell'ente formativo.

La norma specifica che i **nuovi requisiti sono richiesti sia ai nuovi enti e sia a quelli già accreditati** e per cui l'accreditamento sarà confermato solo previa

dimostrazione del possesso dei nuovi requisiti di qualità definiti dall'accordo<sup>18</sup>. L'accordo viene adottato avvalendosi del supporto tecnico dell'INAIL e previa consultazione dei sindacati e delle associazioni dei datori di lavoro.

### 4. Tutele per gli studenti impegnati nei percorsi di formazione scuola-lavoro

L'art. 7 introduce due misure volte a garantire maggiore sicurezza e copertura assicurativa ai giovani che entrano in contatto con il mondo del lavoro durante il percorso scolastico:

- **Copertura assicurativa INAIL per gli infortuni in itinere:** il primo comma fornisce un'interpretazione autentica dell'art. 18 del D.L. 48/2023<sup>19</sup>, stabilendo che la tutela **assicurativa INAIL si applica anche gli infortuni "in itinere"**, ovvero gli incidenti che potrebbero verificarsi durante il tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione (o il domicilio) dello studente e il luogo in cui si svolge l'attività formativa;
- **Divieto assoluto di mansioni a rischio:** il secondo comma introduce una modifica alla L. 145/2018<sup>20</sup> per rendere l'ambiente di apprendimento più sicuro. Viene stabilito che **le convenzioni** stipulate tra le istituzioni scolastiche e le imprese ospitanti **non possono prevedere** che gli studenti siano adibiti a lavorazioni ad elevato rischio, secondo l'indivi-

17 Art. 5, comma 2, lettere f), g), h), i), D.L. n. 159/2025.

18 Tale passaggio ha l'obiettivo di escludere dal mercato i soggetti non qualificati.

19 *"Estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore"*, art. 18, D.L. 48/2023.

20 Legge di Bilancio 2019.

duazione effettuata dal DVR dell'impresa ospitante.

## 5. SIISL a supporto della occupazione e la sicurezza nei luoghi di lavoro

L'art. 14 del Decreto in esame introduce una serie di disposizioni al fine di favorire la trasparenza nel mercato del lavoro e le pari opportunità tra i lavoratori, rafforzare le misure di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e di consentire un monitoraggio degli effetti in tal senso, dell'intervento pubblico. Tali misure incidono sul **potenziamento del SIISL, con decorrenza dal 1° aprile 2026**, in quanto:

- **la fruizione dei benefici contributivi previsti per le assunzioni**, oltre al rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, è subordinata alla preventiva pubblicazione della posizione lavorativa disponibile sulla piattaforma;
- l'obbligo di pubblicazione delle posizioni lavorative disponibili è esteso anche alle Agenzie per il Lavoro che possono accedere alla piattaforma anche per individuare i candidati idonei rispetto alle posizioni che gestiscono e nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali;
- le comunicazioni obbligatorie<sup>21</sup> di assunzioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro (anche in

assenza di benefici contributivi) potranno essere effettuate dai datori di lavoro, nonché dai soggetti abilitati e autorizzati ex L. n. 12/1979, anche tramite la piattaforma<sup>22</sup>;

- i dati autocertificati dall'utente iscritto sono resi disponibili al datore di lavoro per l'assunzione, solo all'esito positivo di una verifica degli stessi da parte del SIISL.

L'operatività di tali misure è subornata all'adozione di decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottarsi entro 60 giorni dalla entrata in vigore del decreto in esame.

## 6. Tracciamento dei mancati infortuni

L'art. 15 del D.L. n. 159 del 31 ottobre 2025, introduce per le imprese con più di 15 dipendenti, l'obbligo tracciamento dei "mancati infortuni" (spesso definiti *near misses*) quale strumento utile al rafforzamento della cultura della prevenzione e la riduzione dell'incidenza degli incidenti sul lavoro. Entro **sei mesi** dall'entrata in vigore del decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con l'INAIL e sentite le parti sociali, dovrà adottare delle specifiche **linee guida** ai fini della identificazione, il tracciamento

<sup>21</sup> Di cui all'art. 9-bis del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 208.

<sup>22</sup> Restano in vigore gli attuali canali di comunicazione e l'utilizzo della piattaforma SIISL configura soltanto una modalità ulteriore.

e l'analisi degli eventi da comunicare. Successivamente, attraverso un apposito decreto attuativo del Ministro del lavoro, verranno definite le **modalità operative** con cui le imprese dovranno trasmettere le informazioni. Nello specifico, le aziende dovranno comunicare:

- **i dati aggregati** relativi agli eventi segnalati come mancati infortuni;
- **le azioni correttive o preventive** che sono state intraprese per migliorare la sicurezza a seguito di tali eventi.
- I criteri utili alla predisposizione annuale di un **rapporto di monitoraggio nazionale**

Finalità del tracciamento è la predisposizione di un **rapporto annuale di monitoraggio nazionale** sui mancati infortuni, utile ai fini della definizione di interventi formativi mirati e azioni di sostegno tecnico alle imprese per ridurre la probabilità che i "mancati infortuni" si trasformino in infortuni reali.

In attesa che dei provvedimenti attuativi richiesti per rendere pienamente operative alcune delle misure previste, e salvo eventuali modifiche apportate in sede di conversione in legge, si riporta di seguito una tabella di sintesi degli interventi definiti.

INAIL: INCENTIVI E CONTRIBUTI		
Art. 1	Revisione aliquote di oscillazione in bonus per andamento infortunistico	Esclusione delle aziende che hanno riportato negli ultimi due anni sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro
Art. 2	Rete lavoro agricolo di qualità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modifica della disciplina sui requisiti di accesso</li> <li>• Destinazione di risorse finanziarie INAIL per finanziare progetti relativi alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro</li> </ul>
VIGILANZA, APPALTO E PATENTE E CREDITI		
Art. 3	Definizione di area di attività di vigilanza INL ai fini del rilascio attestato di conformità	Priorità nei confronti di datori di lavoro in regime di subappalto, pubblico o privato
	Badge di cantiere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obbligo in appalto/subappalto edile ed ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato</li> <li>• Dotato di codice univoco anticontraffazione</li> <li>• Modalità digitale interoperabile con SIISL</li> </ul>
	Modifiche a patente a crediti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decurtazione crediti all'atto della notificazione del verbale</li> <li>• Aumento sanzione da euro 6.000 ad euro 12.000 (art. 27, co.11)</li> </ul> <p>Decorrenza nuove decurtazioni dal 1° gennaio 2026</p>
POTENZIAMENTO ENTI DI VIGILANZA		
Art. 4	Ispettorato Nazionale del Lavoro	Assunzioni 300 unità (2026-2028) a tempo indeterminato
	Comando Carabinieri Tutela Lavoro	Aumento organico (da 710 a 810 unità totali)
PREVENZIONE, FORMAZIONE E NORME UNI		
Art. 5	Finanziamento cultura e sicurezza	<p>Trasferimento INAIL al Fondo Sociale: minimo 35 milioni annuali (dal 2026)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interventi per promozione cultura e supporti digitali (realtà aumentata)</li> <li>• Incremento formazione RLS</li> <li>• Campagne informative INAIL nei percorsi scolastici</li> </ul>
	Misura di prevenzione contro condotte violente/moleste	
	Aggiornamento formazione proporzionato per imprese < 15 lavoratori	
Registrazione competenze acquisite dal lavoratore mediante la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, sulla piattaforma SIISL		

PREVENZIONE, FORMAZIONE E NORME UNI		
Art. 6	Accreditamento formatori	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accordo Stato – Regioni entro 90 giorni</li> <li>• Requisiti: competenze, organizzazione e risorse adeguate</li> </ul>
Art. 10	Norme tecniche UNI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adozione UNI EN ISO 45000:2023 + Al: 2024</li> <li>• Consultazione gratuita norme tecniche di cui al D.lgs. n. 81/2008 e delle altre norme di particolare valenza per i temi della sicurezza e della salute sul lavoro, tramite convenzioni INAIL/UNI</li> </ul>
Art. 15	Tracciamento Mancati infortuni ( <i>Near Misses</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Linee guida nazionali per imprese &gt; 15 dipendenti</li> <li>• Individuazione delle modalità di comunicazione dei dati aggregati, azioni correttive o preventive intraprese, criteri utili al monitoraggio annuale dei mancati infortuni</li> </ul>
SORVEGLIANZA SANITARIA E TUTELA SALUTE		
Art. 16	Attività di prevenzione ASL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introiti sanzioni finalizzati alla sorveglianza epidemiologica e personale aggiuntivo</li> <li>• Possibilità di trattamento accessorio per personale di vigilanza (max 15 % stipendio)</li> </ul>
Art. 17	Disposizioni medico competente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visite mediche computate nell'orario di lavoro (eccetto pre-assuntive)</li> <li>• Promozione prevenzione oncologica e screening LEA</li> <li>• Definizione requisiti strutture sanitarie convenzionate</li> </ul>
	Supporto PMI	Organismi paritetici convenzionano sorveglianza sanitaria
TUTELA SCOLASTICA E MISURE ASSISTENZIALI		
Art. 7	Sicurezza percorsi scuola – lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutela INAIL estesa a infortuni in itinere</li> <li>• Divieto di adibire studenti a lavorazioni ad elevato rischio (DVR)</li> </ul>
Art. 8	Borse di studio per superstiti di infortunio (dal 1° gen. 2026)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficiari: alunni/studenti titolari di rendita INAIL</li> <li>• Importi variabili per grado di istruzione (da 3.000 a 7.000 euro annui)</li> <li>• Limite di spesa annuo: 26 milioni di euro</li> </ul>
Art. 9	Adeguamento limiti età per assegno di incollocabilità	
EFFICIENTAMENTO AMMINISTRATIVO E SIISL		
Art. 12	Stabilizzazione personale medico INAIL	
Art. 13	Semplificazione controlli INL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Somma forfetaria per indennità di missione</li> <li>• Esenzione INL da spese di giustizia/contributo unificato</li> <li>• Obbligo Domicilio Digitale Amministratori</li> </ul>
Art. 14	Sistema Informativo per l'inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obbligo pubblicazione <i>vacancy</i> fruire dei benefici contributivi, dal 1° aprile 2026</li> <li>• Gestione comunicazioni obbligatorie</li> <li>• Iscrizione lavoratori stranieri</li> </ul>
PROTEZIONE CIVILE E PERSONALE PUBBLICO		
Art. 18	Organizzazione di volontariato (norme sicurezza – art. 3 – bis D.lgs. 81/2008)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equiparazione volontariato e lavoratore solo per attività specifiche</li> <li>• Obblighi legali rappresentanti: formazione, informazione, controllo sanitario</li> <li>• Sorveglianza sanitaria solo in caso di esposizione a rischio elevato</li> </ul>
Art. 19	Stabilizzazione personale a tempo determinato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proroga contratti fino a 3 anni</li> <li>• Procedure concorsuali riservate (fino al 50 % dei posti)</li> <li>• Vincolo di 5 anni presso servizi regionali di protezione civile dopo assunzione</li> </ul>
Art. 20	Proroga stato di emergenza Toscana (fino al 31 dicembre 2025)	

# Sicurezza sul Lavoro dal passato al futuro

L'articolo si prefigge una disamina dell'evoluzione storica sulla sicurezza sul Lavoro per arrivare all'introduzione dell'intelligenza artificiale in subiecta materia. Infine, saranno affrontate le agevolazioni pubbliche.

 **Maurizio Buonocore**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

## A1. PREMESSA STORICA

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta una conquista fondamentale del diritto del lavoro italiano. Le prime forme di tutela si rinvengono già nello Statuto dei Lavoratori del 1970, ma le basi furono poste nel secondo dopoguerra, con l'esigenza di proteggere i lavoratori dagli infortuni industriali e dalle malattie professionali.

## A2. LE PRIME NORME ORGANICHE

La prima normativa organica sulla prevenzione degli infortuni è rappresentata dalla Legge n. 547 del 1955 ("Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro") e dal D.P.R. n. 303 del 1956 ("Norme generali per l'igiene del lavoro"). Queste disposizioni introdussero obblighi precisi per i datori di lavoro in materia di ambienti di lavoro, ventilazione, illuminazione e protezione dei lavoratori, ma erano basati su una serie di divieti e di azioni da non fare.

## A3. L'INFLUENZA DEL DIRITTO EUROPEO E IL D.LGS. 626/1994

Con l'ingresso dell'Italia nella Comunità Europea, la sicurezza sul lavoro assume una dimensione sovranazionale. La Direttiva 89/391/CEE (direttiva quadro) e le successive direttive particolari hanno imposto agli Stati membri di adottare norme armonizzate. In Italia, ciò avvenne con il Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che rappresentò una svolta epocale. Il D.lgs. 626/94 introdusse i concetti di valutazione dei rischi, formazione, informazione e partecipazione dei lavoratori, sostituendo il mero approccio ispettivo e di divieti, posti dalla Legge 547-1955, con una logica di prevenzione.

## A4. IL TESTO UNICO D.LGS. 81/2008

Il Testo Unico sulla Sicurezza, emanato con il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ha unificato e sistematizzato la normativa preesistente. Esso si compone di 13 titoli e 51 allegati, e disciplina in modo

organico tutti gli aspetti della sicurezza: valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria, formazione, cantieri temporanei, apparecchiature, agenti fisici e chimici.

Successive modifiche e integrazioni (come il D.lgs. 106/2009) hanno perfezionato il sistema, rendendolo più aderente alle esigenze produttive e tecnologiche.

## A5. GLI AGGIORNAMENTI RECENTI

Negli ultimi anni, la sicurezza sul lavoro si è evoluta ulteriormente con l'introduzione della patente a crediti nei cantieri (D.L. 19/2024), la digitalizzazione dei processi di valutazione dei rischi, e il rafforzamento della formazione a distanza. Anche le sanzioni e le responsabilità penali dei datori di lavoro sono state aggiornate per garantire maggiore efficacia preventiva.

### B1) Intelligenza Artificiale e Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) per la Sicurezza sul Lavoro - Introduzione

L'Intelligenza Artificiale (IA) sta trasformando profondamente il modo in cui le imprese gestiscono la sicurezza nei luoghi di lavoro.

In particolare, nei settori ad alto rischio come l'edilizia e l'industria, l'IA permette di **prevenire infortuni**, migliorare la **valutazione dei rischi** e garantire un **monitoraggio continuo** dell'ambiente operativo. L'integrazione tra IA e **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)** rappresenta una delle più importanti innovazioni degli ultimi anni: caschi, guanti, imbracature e altri dispositivi diventano "intelligenti" grazie a sensori e connessioni "IoT" che dialoga-

no con sistemi predittivi di sicurezza.

### B2) Applicazioni pratiche dell'IA nella sicurezza sul lavoro

- **Riconoscimento automatico dei DPI:** sistemi basati su visione artificiale che rilevano se l'operatore indossa correttamente casco, guanti, giubbotto o maschera.
- **Analisi predittiva del rischio:** algoritmi che elaborano dati da sensori e videocamere per segnalare comportamenti pericolosi o condizioni di rischio imminente.
- **Manutenzione preventiva:** IA che segnala quando un DPI intelligente (es. casco o imbracatura) necessita di sostituzione o revisione.
- **Supporto decisionale per RSPP e datori di lavoro:** dashboard che integrano i dati di sicurezza e forniscono raccomandazioni operative e monitoraggio in tempo reale.

### B3) DPI intelligenti e loro funzioni

I nuovi DPI integrano **tecnologia digitale** e **sensori avanzati**. Ecco alcuni esempi:

- **Caschi smart:** con accelerometri e sensori d'urto che rilevano cadute o collisioni.
- **Guanti con sensori di temperatura e vibrazioni:** segnalano condizioni di rischio termico o meccanico.
- **Scarpe di sicurezza con GPS e sensori di pressione:** avvisano in caso di caduta o immobilità anomala.
- **Imbracature intelligenti:** rilevano movimenti bruschi o cadute da quota.
- **Gilet con sensori biometrici:** monitorano parametri vitali (frequenza cardiaca, temperatura, stress).

#### B4) Tabella tecnica<sup>1</sup> – IA e DPI per la sicurezza sul lavoro e fonti di finanziamento

<b>Tecnologia / DPI</b>	Casco smart con sensori d'urto
<b>Funzione principale</b>	Rileva cadute o impatti
<b>Benefici per la sicurezza</b>	Intervento immediato e riduzione traumi
<b>Normativa di riferimento</b>	D.Lgs. 81/2008 – Art. 15; UNI EN 39
<b>Agevolazioni pubbliche</b>	Bando ISI INAIL; OT23
<b>Fonti ufficiali</b>	INAIL; UNI EN
<b>Tecnologia / DPI</b>	Guanti sensorizzati anti-vibrazioni
<b>Funzione principale</b>	Rilevano vibrazioni meccaniche
<b>Benefici per la sicurezza</b>	Prevenzione patologie muscolo-scheletriche
<b>Normativa di riferimento</b>	D.lgs. 81/2008 – Titolo VIII, Capo III
<b>Agevolazioni pubbliche</b>	Bando INAIL; POR FESR regionali
<b>Fonti ufficiali</b>	Ministero del Lavoro; INAIL
<b>Tecnologia / DPI</b>	Scarpe di sicurezza intelligenti
<b>Funzione principale</b>	GPS e sensori di movimento
<b>Benefici per la sicurezza</b>	Allarme in caso di caduta o immobilità
<b>Normativa di riferimento</b>	UNI EN ISO 20345; D. Lgs. 81/2008 Art. 77
<b>Agevolazioni pubbliche</b>	ISI INAIL; OT23
<b>Fonti ufficiali</b>	INAIL; UNI
<b>Tecnologia / DPI</b>	Imbracature con sensori di tensione
<b>Funzione principale</b>	Controllano l'uso corretto in quota
<b>Benefici per la sicurezza</b>	Riduzione rischio cadute
<b>Normativa di riferimento</b>	UNI EN 361; D.lgs. 81/2008 Titolo IV
<b>Agevolazioni pubbliche</b>	Bando ISI INAIL; Fondi PNRR
<b>Fonti ufficiali</b>	INAIL; UE
<b>Tecnologia / DPI</b>	Gilet biometrici
<b>Funzione principale</b>	Monitorano temperatura, frequenza cardiaca e stress
<b>Benefici per la sicurezza</b>	Prevenzione stress termico e affaticamento
<b>Normativa di riferimento</b>	D.lgs. 81/2008 Art. 18; Reg. UE 2016/679 (GDPR)
<b>Agevolazioni pubbliche</b>	Bandi regionali sicurezza e innovazione
<b>Fonti ufficiali</b>	Ministero Salute; INAIL
<b>Tecnologia / DPI</b>	Sistemi IA di visione artificiale
<b>Funzione principale</b>	Rilevano mancato uso DPI o aree di pericolo
<b>Benefici per la sicurezza</b>	Migliora il controllo automatico in tempo reale
<b>Normativa di riferimento</b>	D.lgs. 81/2008; ISO 45001
<b>Agevolazioni pubbliche</b>	Bando ISI INAIL; Digital Innovation
<b>Fonti ufficiali</b>	INAIL; ISO

1 Informazioni estratte da fonti ufficiali INAIL, MIMIT, Ministero del Lavoro e Regioni.

<b>Tecnologia / DPI</b>	Piattaforme predittive di rischio
<b>Funzione principale</b>	Analizzano dati ambientali e comportamentali
<b>Benefici per la sicurezza</b>	Prevenzione proattiva e ottimizzazione DVR
<b>Normativa di riferimento</b>	D.Lgs. 81/2008 Art. 28
<b>Agevolazioni pubbliche</b>	OT23 INAIL; Crediti d'imposta sicurezza
<b>Fonti ufficiali</b>	INAIL; MIMIT

### B5) Aspetti normativi e privacy

Non sono da sottovalutare le conseguenze dell'uso dei sistemi IA e dei DPI intelligenti che devono essere **certificati CE** e conformi alle **norme UNI EN** di riferimento.

L'uso di tecnologie di rilevamento e monitoraggio comporta **obblighi in materia di privacy (GDPR)**: il datore di lavoro deve informare i dipendenti e limitare la raccolta dati alle sole finalità di sicurezza e che non scantoni nella violazione dell'art. 4 della legge 300/1970.

La gestione dei dati deve essere tracciata e archiviata in modo conforme

alle disposizioni del **D.lgs. 81/2008** e del **Reg. UE 2016/679**.

### C1) Agevolazioni pubbliche 2025-2026 per la sicurezza sul lavoro

Le principali agevolazioni pubbliche disponibili nel biennio 2025-2026 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, derivano da fonti nazionali (INAIL, MIMIT, Ministero del Lavoro), regionali e da enti camerali, e sono rivolte alle imprese che investono in prevenzione, formazione, innovazione e sistemi di gestione della sicurezza.

Le misure<sup>2</sup> di seguito illustrate rappresentano le opportunità più rilevanti per

<b>Ente / Programma</b>	INAIL – Bando ISI 2025
<b>Beneficiari</b>	Micro, PMI, imprese agricole e artigiane
<b>Tipologia interventi / Spese ammissibili</b>	Acquisto macchinari e attrezzature, interventi strutturali, bonifica amianto, sistemi di sicurezza e gestione (ISO 45001)
<b>Contributo o sgravio</b>	Contributo a fondo perduto fino al 65%, massimale 130.000 € circa
<b>Scadenze / Periodo</b>	Pubblicazione bando prevista entro aprile 2025, apertura portale maggio 2025
<b>Riferimenti normativi / Fonte</b>	D.Lgs. 81/2008, art. 11; Regolamento INAIL ISI 2025

<b>Ente / Programma</b>	INAIL – Modello OT23 (riduzione premio)
<b>Beneficiari</b>	Tutte le imprese assicurate INAIL in regola con gli adempimenti
<b>Tipologia interventi / Spese ammissibili</b>	Interventi migliorativi oltre gli obblighi di legge: formazione, DPI, adozione SGSL, ergonomia
<b>Contributo o sgravio</b>	Riduzione fino al 28% del premio assicurativo INAIL
<b>Scadenze / Periodo</b>	Domanda entro il 28 febbraio di ogni anno
<b>Riferimenti normativi / Fonte</b>	D.M. 12/12/2000 e ss.mm.; Circolare INAIL n. 2/2024

2 Informazioni estratte da fonti ufficiali INAIL, MIMIT, Ministero del Lavoro e Regioni.

<b>Ente / Programma</b>	Programmi regionali (es. Regione Campania, Lombardia, Emilia-Romagna)
<b>Beneficiari</b>	PMI, imprese artigiane, cooperative
<b>Tipologia interventi / Spese ammissibili</b>	Interventi per sicurezza, ambiente, formazione lavoratori, acquisto dispositivi di protezione e innovazioni tecnologiche
<b>Contributo o sgravio</b>	Contributi variabili dal 40% al 70%
<b>Scadenze / Periodo</b>	Secondo bandi regionali 2025-2026
<b>Riferimenti normativi / Fonte</b>	Delibere regionali annuali; POR FESR 2021-2027
<b>Ente / Programma</b>	Ministero Imprese e Made in Italy (MIMIT) – Crediti d'imposta innovazione e sicurezza
<b>Beneficiari</b>	PMI, imprese industriali e di servizi
<b>Tipologia interventi / Spese ammissibili</b>	Investimenti in tecnologie 4.0, sicurezza digitale e ambienti di lavoro intelligenti
<b>Contributo o sgravio</b>	Credito d'imposta 10%-20% delle spese ammissibili
<b>Scadenze / Periodo</b>	Valido per il biennio 2025-2026
<b>Riferimenti normativi / Fonte</b>	Legge di Bilancio 2025; D.L. 144/2022 art. 21
<b>Ente / Programma</b>	Camere di Commercio – Bandi per la sicurezza e la formazione
<b>Beneficiari</b>	Micro e piccole imprese
<b>Tipologia interventi / Spese ammissibili</b>	Spese per formazione obbligatoria, adeguamento attrezzature e dispositivi di sicurezza
<b>Contributo o sgravio</b>	Voucher fino a 5.000 €
<b>Scadenze / Periodo</b>	Pubblicazione bandi a cadenza annuale (primavera-autunno)
<b>Riferimenti normativi / Fonte</b>	Regolamenti camerali locali

le imprese italiane in tema di miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro. Per ciascuna agevolazione sono indicati l'ente erogatore, i beneficiari, la tipologia di interventi ammissibili, le percentuali di contributo e i principali riferimenti normativi.

## Il ruolo dei Consulenti del Lavoro

I Consulenti del Lavoro, figure cardine nella gestione delle imprese italiane, svolgono un ruolo cruciale nel garantire la conformità normativa e nel promuovere la cultura della sicurezza. Essi affiancano le aziende nella valutazione dei rischi, nell'organizzazione della formazione, nella gestione dei rapporti con INAIL e ASL, e nell'adozione di modelli organizzativi conformi al D.lgs. 231/2001.

Tutto questo divenire deve essere accompagnato da un costante coordinamento con l'imprenditore in fusione con le competenze professionali del C.d.L che con una metodica appropriata potrà analizzare le opportunità di accesso alle agevolazioni pubbliche, attraverso le seguenti fasi operative:

- Analisi preliminare del livello di rischio e degli interventi di miglioramento attuabili.
- Verifica dei requisiti di ammissibilità (DURC regolare, iscrizione CCIAA, assenza di debiti contributivi).
- Predisposizione della documentazione tecnica (relazioni, preventivi, DVR aggiornato).
- Monitoraggio costante dei bandi INAIL e regionali.
- Assistenza nella compilazione del-

le domande e nella rendicontazione finale.

### Conclusioni e prospettive future

La sicurezza 4.0 non sostituisce l'uomo, ma lo **supporta nel prevenire** e **gestire meglio i rischi** lavorativi, combinando tecnologia, formazione e cultura della prevenzione e questo passerà anche attraverso l'uso diffuso della IA che interagirà con la funzionalità dei DPI intelligenti e la formazione adeguata. La strada da percorrere è tracciata e rappresenta il futuro della sicurezza aziendale per l'abbassamento del *risk management*, poiché la sicurezza sul lavoro non è più solo un obbligo giuridico, ma un elemento essenziale della responsabilità sociale d'impresa. L'evoluzione normativa

italiana dimostra un percorso di crescente attenzione alla persona del "lavoratore", con una visione integrata di salute, benessere e prevenzione. Le sfide future riguarderanno la gestione dei rischi emergenti, come quelli digitali e psicosociali, e la sempre maggiore centralità della formazione continua. Inoltre, l'applicazione combinata delle agevolazioni esistenti per le implementazioni e l'abbassamento delle aliquote di tariffa dei premi INAIL, a fronte della diminuzione dei rischi di infortunio, contribuiranno alla riduzione del costo del lavoro e quindi a rendere le nostre imprese sempre più competitive sul mercato, producendo contemporaneamente un significativo contributo alla crescita del PIL nazionale.

# TC Days

Il tuo appuntamento mensile con l'eccellenza professionale



Un ciclo di 8 incontri in diretta web pensato per affrontare i temi più attuali e controversi della disciplina.

**TC DAYS** è pensato per adattarsi perfettamente alla tua agenda professionale, offrendoti chiarezza e flessibilità uniche.

-  **8 Incontri nel 2026:** un percorso formativo completo e distribuito.
-  **Formato Day-Time (10:00 – 18:00)**
-  **Moduli personalizzabili:** ogni incontro è diviso in 4 moduli da 90 minuti. Scegli liberamente a quali partecipare, entrando e uscendo dalle aule digitali in base alle tue esigenze!
-  **Contenuti di valore:** in ogni modulo, esperti del settore tratteranno le novità e i temi più controversi della disciplina, garantendoti spunti e chiarimenti preziosi per la tua attività.

## Come funziona:

- Acquista TC DAYS e ricevi il link per accedere a tutti gli incontri.
- Consulta il programma dei vari moduli e scegli quelli di tuo interesse.
- Suggerisci spunti, tematiche o casistiche particolari scrivendo a [tcdays@teleconsul.it](mailto:tcdays@teleconsul.it), entro dieci giorni dalla data dell'evento. Una selezione dei suggerimenti ricevuti sarà trattata in diretta da parte degli esperti.
- Collegati il giorno dell'incontro e partecipa ai moduli scelti.
- Ricevi, dopo l'evento, il documento riassuntivo dei quesiti affrontati durante la diretta.





# FISCO E TRIBUTI

n. 12 - DICEMBRE 2025

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

# La detraibilità dell'Iva nella fase di liquidazione delle società: i principi di inerenza e afferenza e l'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate

La gestione fiscale delle società che entrano in liquidazione volontaria solleva interrogativi complessi, in particolare riguardo al diritto di detrazione dell'IVA relativa ai costi sostenuti per concludere i rapporti pendenti. La Risposta n. 251/2025 dell'Agenzia delle Entrate fornisce chiarimenti essenziali, stabilendo che la fase liquidatoria non preclude il diritto alla detrazione, a patto che sussista un nesso di strumentalità diretta con le attività liquidatorie stesse.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

La liquidazione volontaria di una società costituisce la fase intermedia tra lo scioglimento e la sua estinzione definitiva, un periodo in cui l'ente continua a operare con finalità esclusivamente liquidatorie. Le ragioni che possono condurre allo scioglimento sono puntualmente individuate dal legislatore<sup>1</sup> e variano a seconda che si tratti di società di capitali o società di persone, riflettendo la diversa struttura organizzativa e la diversa disciplina della responsabilità. Proprio in questo particolare contesto operativo — in cui l'attività sociale prosegue per il solo

completamento degli affari in corso, la realizzazione dell'attivo e il soddisfacimento dei creditori — assumono particolare rilievo gli aspetti fiscali, tra cui il tema, spesso oggetto di dubbi interpretativi, della detraibilità dell'IVA durante la liquidazione.

Sul punto, l'Agenzia delle Entrate ha fornito puntuale risposta all'istanza di un contribuente<sup>2</sup> circa il diritto alla detrazione dell'Iva per una società posta in liquidazione volontaria a luglio 2021. Prima della liquidazione, la società aveva esercitato attività esenti rientranti nell'ambito dell'art. 10 del

1 Cfr. art. 2484 c.c. per le società di capitali e art. 2272 per le società di persone.

2 Cfr. Risposta ad interpello n. 251 del 22 settembre 2025.

D.P.R. n. 633/1972 e, in virtù dell'art. 19 dello stesso decreto, non aveva detratto l'IVA in toto sulle fatture ricevute. La liquidazione si era protratta a causa di contenziosi tributari pendenti e di un procedimento di recupero crediti insoluti non ancora concluso e, nel contempo, la società aveva ricevuto fatture passive di importo considerevole e con addebito dell'Iva da professionisti che avevano gestito il contenzioso tributario e l'attività legale di recupero crediti. Ciò posto, la società istante, pur consapevole che prima della fase della liquidazione la propria attività (esente) non potesse determinare il diritto alla detrazione dell'Iva, aveva rappresentato, con propria soluzione interpretativa<sup>3</sup>, di poter detrarre l'IVA su queste fatture, argomentando che le spese erano inerenti non all'attività economica cessata, ma all'attività di liquidazione delle passività e realizzo delle attività.

### Il parere dell'Agenzia delle Entrate

L'Agenzia delle Entrate ha condiviso l'orientamento secondo cui il diritto alla detrazione non è precluso durante la fase di liquidazione. Il principio fondamentale affermato è che l'avvio della liquidazione non implica di per sé la sospensione totale dell'attività: la società continua a operare, seppur con finalità esclusivamente liquidatorie, completando gli affari in corso e gestendo i propri rapporti economici fino all'estinzione definitiva.

Questa impostazione è coerente con la giurisprudenza unionale: la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha chiarito che, sebbene l'avvio di una procedura fallimentare o liquidatoria modifichi le finalità operative (concentrandosi sulla liquidazione e l'estinzione dei debiti, anziché sulla gestione corrente), tale cambiamento non incide sulla natura economica delle operazioni effettuate nell'ambito di tale impresa<sup>4</sup>. Per poter esercitare il diritto alla detrazione, riconosciuto in ossequio al principio di neutralità dell'IVA, è necessario però che l'acquisto di beni e servizi sia **"effettuato nello svolgimento dell'attività liquidatoria, una volta accertato il nesso di diretta strumentalità tra l'impiego dei beni e servizi acquistati e lo svolgimento dell'attività liquidatoria"**. Dunque, anche nella fase liquidatoria, la detrazione dell'IVA è ammessa se e in quanto risultino verificati i requisiti di **inerenza e afferenza** rispetto ad attività non esenti. Tuttavia, non è sufficiente che la prestazione si realizzi durante la liquidazione; è necessario che essa trovi causa e fine nello svolgimento dell'attività liquidatoria e, pertanto, gli atti tipici della liquidazione e le attività collegate (id: le spese necessarie per liquidare la società) non si ritengono ex se escludibili dal diritto alla detrazione.

### L'applicazione al caso specifico e la strumentalità delle spese

L'Agenzia ha ritenuto che le prestazioni di recupero crediti e di assistenza

<sup>3</sup> Richiamando i principi di afferenza e inerenza durante la fase della liquidazione, come ribaditi dall'art. 168 della Direttiva 2006/112/CE, nonché richiamando pronunce della Cass. tra cui la n. 1244/2011 e 9464/2018.

<sup>4</sup> Cfr. sentenza 3 giugno 2021, causa C-182/20.

legale nel contenzioso tributario non sembrassero affatto prive dei requisiti di **"inerenza ed afferenza"** con l'attività liquidatoria.

Questo perché, sebbene le vicende potessero essere iniziate prima della decisione di sciogliere la società, le prestazioni erano finalizzate alla definizione dei rapporti pendenti. Tale attività rappresenta una delle prerogative della fase liquidatoria, specialmente considerando che:

- le fatture relative alla gestione del contenzioso tributario erano connesse alla definizione agevolata delle controversie tributarie al fine della celere e compiuta definizione dei rapporti pendenti, e quindi ritenuta propedeutica e strumentale alle finalità liquidatorie;
- l'attività di recupero crediti risultava connessa alla liquidazione e senza natura commerciale.

Pertanto, l'Agenzia delle Entrate ha concluso che la società può detrarre l'IVA addebitata nelle fatture ricevute durante la fase di liquidazione, in quanto riferite a prestazioni inerenti all'attività liquidatoria e, nel caso specifico, anche presentando dichiarazioni IVA integrative, nel rispetto dei presupposti di legge.

In sintesi, la Risposta n. 251/2025 rafforza il principio di neutralità dell'IVA, confermando che i costi sostenuti da una società in liquidazione per l'estinzione dei debiti, la definizione dei contenziosi e il realizzo dell'attivo sono

considerati inerenti all'attività d'impresa nella sua fase finale, consentendo la detrazione dell'imposta.

### **L'impatto di operazioni esenti per interessi attivi sul pro-rata durante la fase di liquidazione**

È opportuno sottolineare come, durante la fase di liquidazione, possa emergere un aspetto di particolare rilievo: la maturazione di **interessi attivi esenti**, derivanti ad esempio da conti correnti o rapporti finanziari infragruppo, anche in assenza di ulteriori operazioni attive imponibili. La normativa IVA stabilisce, infatti, che le operazioni esenti non danno diritto alla detrazione, mentre in presenza di operazioni sia imponibili sia esenti occorre applicare il meccanismo del **pro-rata**.

Tuttavia, nel contesto di una società in liquidazione, gli interessi attivi maturati sono generalmente considerati **estranei all'oggetto dell'attività liquidatoria**. Ne consegue che, pur essendo contabilizzati come proventi esenti, tali interessi non incidono sul calcolo del pro-rata, e l'IVA sugli acquisti effettuati per finalità liquidatorie — ad esempio spese professionali per contenzioso o recupero crediti — rimane **pienamente detraibile**. In tal modo, l'imposta sostenuta sui fornitori può essere recuperata integralmente, evitando che l'IVA diventi un costo aggiuntivo della procedura di liquidazione, anche nel caso in cui le uniche operazioni attive della società siano esenti.

# Reddito professionale e contributi in conto impianti: criteri applicativi e implicazioni fiscali

La riforma fiscale del 2024 ha introdotto il principio di onnicomprensività nel reddito di lavoro autonomo, ampliando, conseguentemente, il novero delle componenti imponibili. L'Agenzia delle Entrate, con un recente interpello, ha chiarito il trattamento dei contributi in conto impianti percepiti tardivamente.

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

La riforma fiscale introdotta dal D.Lgs. 192/2024 ha impresso una svolta rilevante nella determinazione del **reddito di lavoro autonomo**, introducendo un assetto improntato al "**principio di onnicomprensività**" mutuato dalla disciplina di tassazione del reddito di lavoro dipendente, fermo restando il **criterio di cassa** quale regola cardine di imputazione temporale.

L'articolo 54 del TUIR, come riformulato con effetto già dall'anno d'imposta 2024, prevede che il reddito prodotto nell'esercizio di arti e professioni sia determinato assumendo **l'insieme delle somme e dei valori percepiti nel periodo d'imposta**, in connessione con l'attività, al netto delle spese sostenute nello stesso arco temporale, esten-

dendo in modo significativo la nozione di componente positiva fiscalmente rilevante.

Nell'ordinamento precedente, infatti, l'imponibilità era circoscritta ai compensi professionali con esclusione dei proventi straordinari o atipici, in quanto estranei alla nozione tradizionale di "compenso".

Con la recente riforma, invece, rientrano nella base imponibile anche componenti prima non rilevanti, incluse le sopravvenienze attive derivanti da rettifiche di costi riferite a esercizi precedenti<sup>1</sup>.

Come accade per ogni intervento che incide su assetti strutturali del sistema tributario, emerge tuttavia il tema della gestione delle fattispecie collo-

<sup>1</sup> La relazione illustrativa al D.lgs. n. 192/2024 evidenzia come l'onnicomprensività renda rilevanti anche rettifiche di costi e proventi riferite ad esercizi precedenti, avvicinando il lavoro autonomo alla logica delle sopravvenienze tipica del reddito d'impresa.

cate a cavallo tra il regime previgente e quello novellato. In questa fase transitoria, nella quale un componente reddituale può maturare economicamente in un esercizio e manifestarsi finanziariamente in un altro, assume rilievo un approccio interpretativo capace di coniugare i nuovi principi e le antecedenti regole impositive. Non va infatti trascurato che il criterio di cassa conserva una sua intrinseca rigidità, spesso difficilmente conciliabile con componenti di rettifica riferite a periodi d'imposta ormai trascorsi.

### Il caso pratico: disallineamento temporale tra componenti di costo e rettifiche di costo

È in tale cornice che si colloca la vicenda esaminata dall'Agenzia delle Entrate nell'interpello di recente pubblicazione<sup>2</sup>, concernente la **tassazione di un contributo in conto impianti** percepito da un professionista a fronte di un investimento effettuato prima dell'entrata in vigore della riforma.

L'incertezza interpretativa traeva origine nella circostanza che il contributo era stato riconosciuto a distanza di tre anni dall'effettivo investimento. Nella previgente disciplina tali contributi, non qualificabili come compensi, non risultavano imponibili in via diretta, ma incidevano sulla determinazione dell'imponibile attraverso la riduzione del costo ammortizzabile, secondo il principio del "**costo effettivamente sostenuto**". Alla luce del principio di

onnicomprensività, invece, ogni somma percepita in relazione all'attività risulterebbe destinata a concorrere integralmente alla base imponibile, con il rischio che, nel caso di specie, l'intera erogazione tardiva potesse essere assoggettata a imposta come componente reddituale dell'esercizio.

Il contribuente che ha proposto l'interpello ha pertanto suggerito una soluzione più equilibrata, suggerendo la tassazione immediata della sola parte di contributo riferita alla quota di costo già ammortizzata, da qualificare come sopravvenienza attiva, e l'imputazione della quota restante a riduzione del valore residuo dei beni, così da sterilizzare i benefici futuri mediante ammortamenti calcolati sul costo rettificato<sup>3</sup>. L'Agenzia delle Entrate ha confermato tale impostazione, ritenendola coerente con il nuovo quadro normativo e con il principio per cui i **contributi in conto impianti** debbano incidere sul versante dei costi, **riducendo il valore fiscale dei beni strumentali** cui si riferiscono, non essendo qualificabili come compensi. Su questa base, la risposta individua **due distinti scenari operativi**:

- Se il **contributo è percepito nello stesso anno dell'acquisto**, il bene acquistato sarà ammortizzato direttamente al valore netto del contributo ricevuto. Ad esempio, per l'acquisto di un'immobilizzazione del valore di 10.000,00 euro, finanziata con un contributo pubblico di 3.000 euro, il

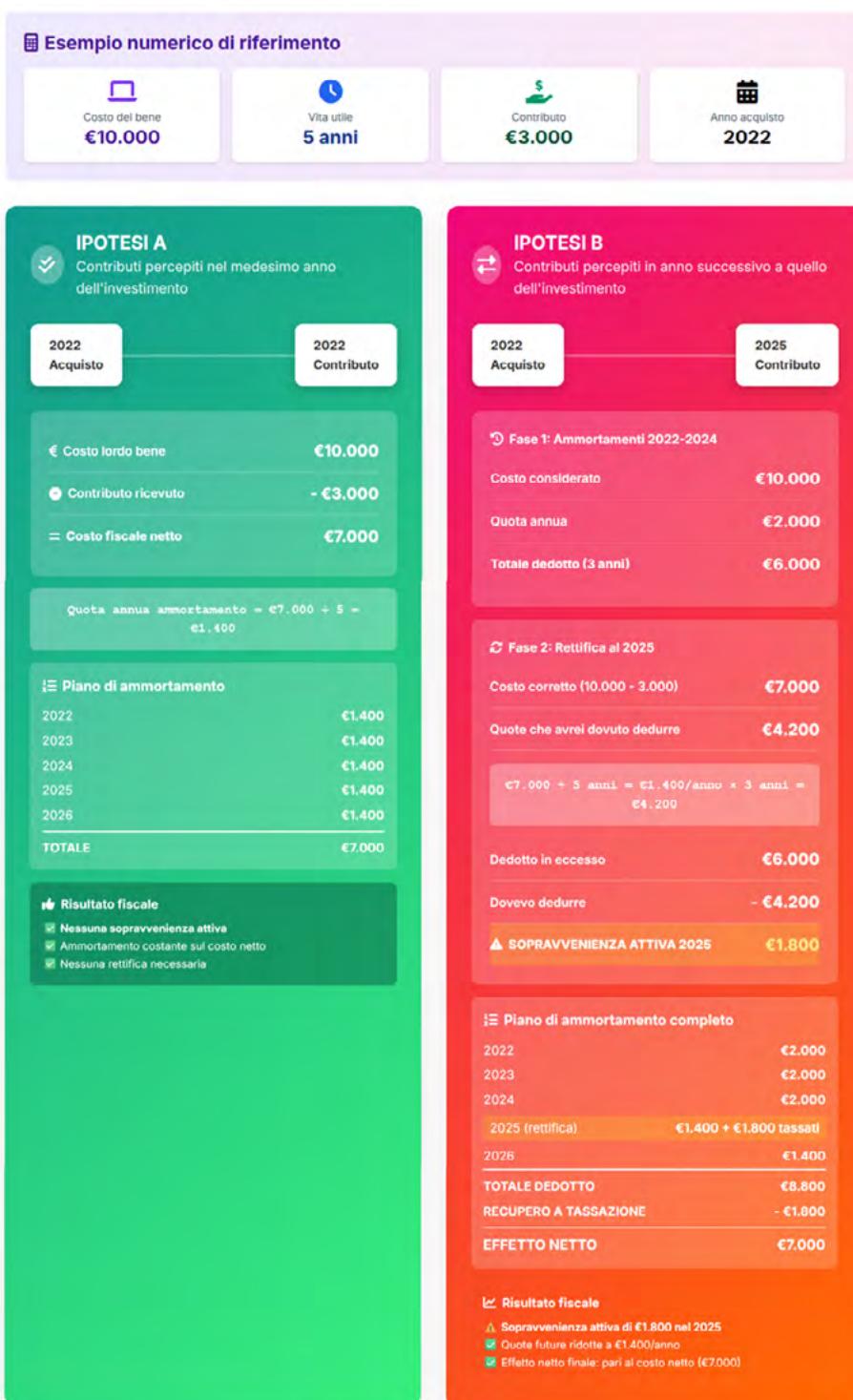
2 Risposta ad interpello 3 novembre 2025, n.277.

3 In tale quadro, merita un cenno anche il nuovo articolo 54-quinquies TUIR, che conferma la deducibilità delle quote di ammortamento nei limiti dei coefficienti ministeriali, rafforzando il coordinamento sistematico con il principio del costo effettivamente sostenuto, ed introduce altresì la riduzione alla metà della quota di ammortamento deducibile nel primo esercizio.

piano di ammortamento dovrà essere determinato per l'importo complessivo di euro 7.000,00.

- Se il **contributo è incassato in un anno successivo**, come nel caso dell'interpello, si procede in due fasi: si rileva una sopravvenienza

attiva per recuperare a tassazione le quote di ammortamento già dedotte in eccesso (quelle calcolate su un costo che si rivela, *ex post*, parzialmente coperto dal contributo) e si riduce il valore residuo del bene ai fini delle quote future.



## Il fondamento tecnico: il principio del "costo effettivamente sostenuto"

La ricostruzione interpretativa accolta dall'Agenzia trova fondamento nel **principio del costo effettivamente sostenuto**, cardine storico del reddito di lavoro autonomo. Tale criterio, già richiamato nella risoluzione n. 163/E del 2001, impone che la deduzione dei componenti negativi presupponga una reale diminuzione patrimoniale in capo al contribuente. Ne deriva che, qualora un bene strumentale sia finanziato (in tutto o in parte) da un contributo pubblico, il costo fiscalmente riconosciuto debba essere ridotto della quota non sostenuta con risorse proprie.

La soluzione delineata dall'Agenzia delle Entrate appare equilibrata e si-

stematicamente coerente, pur evidenziando alcune criticità insite nella modifica normativa. Qualora l'incasso del contributo avvenga a distanza ancora maggiore, oppure nel caso in cui i beni strumentali siano stati ceduti o dismessi prima dell'erogazione, la soluzione individuata dalla prassi rischia in ogni caso di generare un aggravio fiscale.

La concentrazione della tassazione in un unico esercizio può rivelarsi particolarmente onerosa rispetto ai benefici goduti negli anni precedenti, soprattutto in presenza di aliquote marginali IRPEF elevate (per l'imposizione, in un'unica soluzione, di un contributo riferito originariamente a un costo pluriennale) con effetti distorsivi sul piano della progressività.

# Registrazione dei corrispettivi e mezzi di pagamento elettronici: l'interconnessione dal 1° gennaio 2026

Con la legge di bilancio 2025 (Legge 207/2024) è stata prevista la connessione tra registratori telematici dei corrispettivi e mezzi per il pagamento elettronico a far data dal 1° gennaio 2026: vediamo caratteristiche della disposizione ed eventuali criticità

 **Luigi Carbonelli**  
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La crescente informatizzazione della Pubblica Amministrazione e la lotta all'evasione fiscale, nonché le disposizioni per il controllo delle operazioni economiche hanno portato il legislatore ad introdurre, a far data dal 1° gennaio 2026, la completa integrazione dei sistemi di pagamento elettronici con i registratori telematici dei corrispettivi.

I commi 74 e 77 dell'art. 1 della L. 207/2024 hanno modificato la normativa vigente, prevedendo che gli strumenti per l'accettazione dei pagamenti elettronici (in generale i POS), se utilizzati dall'esercente, debbano essere sempre collegati allo strumento mediante il quale sono registrati, memorizzati e trasmessi i dati dei corrispettivi nonché i dati dei pagamenti elettronici giornalieri.

Si tratta di una modifica sostanziale, giacché dal 1° gennaio 2026 l'esercente non potrà più registrare una transazione monetaria tramite POS in

modalità indipendente dall'effettiva registrazione del corrispettivo, e quindi dalla trasmissione al sistema "Fatture e Corrispettivi" dell'Agenzia delle Entrate.

Con il provvedimento n. 424470 del 31.10.2025 il Direttore dell'Agenzia delle Entrate stabilisce modalità e tempistiche per l'effettiva attuazione della norma:

## Finalità

Con l'attuazione del disposto normativo qualsiasi transazione monetaria effettuata tramite POS sarà tracciata, giacché il collegamento tra lo strumento di accettazione del pagamento, la certificazione del corrispettivo e la conseguente trasmissione al portale dell'Agenzia delle Entrate avverrà automaticamente. In tal caso i dispositivi collegati inseriranno nel documento fiscale (es. scontrino), oltre l'importo del corrispettivo totale, la forma di pagamento ed il relativo ammontare.

In sostanza, a seguito dell'abbinamento tra i dispositivi (di certificazione dei corrispettivi e di pagamento), il documento fiscale riporterà sia il corrispettivo dell'operazione, sia la modalità di pagamento, e procederà alla trasmissione in forma aggregata all'Agenzia delle Entrate di entrambi i dati.

### Modalità di collegamento

Il collegamento andrà dichiarato tramite apposita funzionalità presente nell'area riservata del sito web dell'Agenzia delle Entrate, e consisterà nell'associazione tra il registratore di cassa telematico (strumento di certificazione dei corrispettivi) ed il POS (strumento di pagamento elettronico). Per completare l'operazione andrà inserito anche l'indirizzo fisico dell'unità locale nel quale avviene il collegamento. Questa comunicazione, assimilabile al censimento dei registratori di registrazione telematica dei corrispettivi, potrà essere effettuata dal soggetto obbligato (l'esercente), da un intermediario abilitato (con delega all'apposita funzionalità dell'area riservata) o da uno dei soggetti abilitati (aziende e tecnici produttori e manutentori dei registratori telematici dei corrispettivi autorizzati dall'Agenzia delle Entrate).

### Tempistiche

Per quanto riguarda le tempistiche, bisognerà distinguere due ipotesi:

- Per i soggetti che avranno nel mese di gennaio 2026 in essere un contratto di convenzionamento (il con-

tratto tra un prestatore di servizi di pagamento e un soggetto obbligato per l'accettazione e il trattamento delle operazioni di pagamento basate su carta o altro strumento di pagamento tracciabile, che si traducono in un trasferimento di fondi al soggetto obbligato quale corrispettivo per la cessione di beni e prestazione di servizi), in sostanza per coloro che hanno a disposizione un POS già al 1°gennaio 2026, il termine per la registrazione del collegamento è stabilito in 45 giorni da quando la funzionalità sarà messa a disposizione nell'area riservata;

- i soggetti che stipuleranno un contratto di convenzionamento in data successiva al 31 gennaio potranno effettuare il collegamento non prima del sesto giorno del secondo mese successivo all'abbinamento, e non oltre l'ultimo giorno lavorativo dello stesso mese (il sabato sarà considerato non lavorativo). Quindi, ponendo che il collegamento tra i dispositivi avvenga il 3 aprile, l'adempimento dovrà essere effettuato in una data compresa tra il 6 giugno ed il 30 giugno.

Da notare che in caso di variazione dei dispositivi, il termine da tenere presente è il secondo (data compresa tra il 6° e l'ultimo giorno lavorativo del secondo mese successivo).

La data di avvio della funzionalità per l'adempimento di cui stiamo trattando non è ancora stata rilasciata, ma ne verrà data notizia sul sito internet dell'Agenzia delle Entrate.

# Turismo eco sociale Campania: sostenibilità, accessibilità e digitalizzazione

Non lasciare i tuoi clienti senza questa opportunità.



**Fino a 100.000 € per strutture ricettive con il bando Turismo Eco-Sociale Campania.**

**Time Vision** analizza i requisiti, valuta la fattibilità e prepara tutta la documentazione tecnica.

Seguiamo l'impresa dall'idea alla presentazione del progetto, fino alla rendicontazione finale.



**Un supporto completo che ti permette di offrire ai tuoi clienti un'innovazione sostenibile.**

**scopri di più ➤**



# RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE



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

n. 12 - DICEMBRE 2025

# Sciopero e tutela dei lavoratori: il confine della produttività aziendale

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 29740 del 11 novembre 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 29740 dell'11 novembre 2025**, ha chiarito che, ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, **costituisce condotta antisindacale l'imposizione**, da parte del datore di lavoro, **di procedure operative da osservare in occasione dello sciopero** che, da un lato, costringano **il lavoratore a determinarsi anticipatamente circa la propria adesione**, e, dall'altro, gli impongano prescrizioni **ulteriori da adempiere una volta iniziato lo sciopero**.

Nel caso di specie, una società aveva emanato disposizioni interne relative agli addetti all'esazione, imponendo una serie di adempimenti operativi: prima dello sciopero, con procedure della durata tra 15 e 60 minuti; dopo l'inizio dello sciopero, obbligando comunque il lavoratore a compiere ulteriori attività, con previsione di sanzioni disciplinari per eventuali violazioni.

Secondo il sindacato, tali disposizioni costringevano i dipendenti a rendere nota in anticipo la loro adesione e li obbligavano a lavorare, senza retribuzione, anche oltre l'inizio dello sciopero.

Il giudice di primo grado aveva ritenuto parzialmente antisindacale la condotta datoriale. Il Tribunale aveva, infatti, accertato l'illegittimità solo delle disposizioni che precedeva l'inizio dello sciopero, poiché imponeva una dichiarazione anticipata di fatto, violando la libertà individuale del lavoratore di decidere se astenersi o meno fino al momento previsto.

La Corte d'Appello conferma tale prima valutazione ed estende l'illegittimità anche alle procedure imposte durante l'astensione, poiché: obbligavano a prestare attività lavorativa non retribuita; erano assistite dalla minaccia di sanzioni disciplinari; non era stato provato che fossero necessarie a preservare la produttività dell'impresa.

In tale quadro, la successiva pronuncia della Corte di Cassazione ha ad oggetto il bilanciamento tra il diritto di sciopero, tutelato dall'art. 40 Cost., e la libertà di iniziativa economica del datore di lavoro, garantita dall'art. 41 Cost., ribadendo che solo la tutela della produttività dell'impresa può giustificare misure organizzative incidenti sulla normale esplicazione dell'astensione.

Ne consegue che l'esercizio del potere organizzativo datoriale non può svuotare la funzione costituzionale dello sciopero né trasformarlo in un adempimento lavorativo condizionato.

# Disdetta anticipata del CCNL e tutela delle prerogative sindacali

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 29737 del 11 novembre 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 29737 del 11 novembre 2025**, ha statuito che **un datore di lavoro non può sostituire unilateralmente un contratto collettivo** nazionale di lavoro (CCNL) **prima della sua naturale scadenza, neanche mediante accordi sottoscritti con altri sindacati**, pena la configurazione di comportamento antisindacale.

La pronuncia ribadisce la piena vincolatività dei contratti collettivi fino alla loro naturale scadenza e conferma la giurisprudenza consolidata in materia di tutela del ruolo e dell'efficacia dei sindacati nella rappresentanza dei lavoratori.

La controversia sottoposta all'esame della Suprema Corte riguardava un'azienda che aveva deciso di applicare anticipatamente, rispetto alla naturale scadenza del CCNL originariamente vigente, un diverso CCNL per alcuni dipendenti, tramite un cosiddetto "accordo di armonizzazione" sottoscritto con altre sigle sindacali. I lavoratori interessati avevano sottoscritto un documento "per ricevuta e accettazione", che, secondo i giudici, non poteva essere interpretato come un consenso all'applicazione del nuovo contratto collettivo, ma costituiva una semplice presa d'atto della comunicazione aziendale.

Sia il tribunale di primo grado sia la Corte d'Appello hanno respinto le doglianze dell'azienda. I giudici hanno ritenuto che la sostituzione anticipata del CCNL costituisse una disdetta anticipata illegittima e che la condotta fosse idonea a ledere il ruolo, l'efficacia e l'immagine del sindacato nella tutela dei lavoratori, configurando quindi antisindacalità. È stato precisato che la semplice firma dei lavoratori a scopo di ricevuta non può essere interpretata come un consenso alla modifica contrattuale.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso dell'azienda, ribadendo che "*nessun principio o norma dell'ordinamento induce a ritenere consentita l'applicazione di un nuovo CCNL prima della prevista scadenza di quello in corso di applicazione, che le parti si sono impegnate a rispettare*".

La Corte di Cassazione ha confermato che il comportamento dell'azienda ha costituito disdetta anticipata e illegittima del CCNL, integrando un comportamento antisindacale e ha precisato che le questioni relative all'interpretazione dei documenti sottoscritti dai lavoratori sono di fatto riservate al giudice di merito e non sindacabili in sede di legittimità.

Infine, la Corte ha chiarito che neppure la disciplina degli accordi interconfederali può giustificare una disdetta unilaterale del CCNL vigente, confermando che la tutela delle prerogative sindacali rimane pienamente operativa e che ogni accordo sostitutivo o "di armonizzazione" non può mai derogare al principio della vincolatività del contratto collettivo fino alla sua scadenza, senza il consenso delle parti originarie.

# Tutela reintegratoria e sanzione conservativa: applicabilità dell'art. 18, comma 4, L. n. 300/1970 in caso di licenziamento disciplinare

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 29343 del 6 novembre 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 29343 del 6 novembre 2025**, ha stabilito che in tema di licenziamento disciplinare, **se la condotta addebitata al lavoratore è contemplata dal contratto collettivo come infrazione punibile con sanzione conservativa**, il giudice non può sostituire tale valutazione con una tutela più ridotta, applicando invece il solo indennizzo previsto dall'art. 18, comma 5, L. n. 300/1970. In tali casi, **il licenziamento deve essere considerato illegittimo e deve applicarsi la tutela reintegratoria prevista dal comma 4** della stessa norma, con reintegrazione nel posto di lavoro e pagamento di un'indennità risarcitoria fino a 12 mensilità, salvo che il fatto concretamente accertato presenti effettivamente una gravità tale da giustificare la sanzione espulsiva.

La controversia affrontata dalla Corte di Cassazione ha ad oggetto l'impugnazione di un licenziamento di un lavoratore licenziato per presunta negligenza nella gestione di procedure operative aziendali (registrazione dei controlli delle temperature dei prodotti cotti alla griglia), considerate dall'azienda come violazione grave delle prassi interne. La Corte d'Appello ha confermato l'illegittimità del licenziamento, sulla scia della pronuncia del giudice di prima cure, ma ha riconosciuto al lavoratore solo la tutela economica minore prevista dall'art. 18, comma 5, escludendo la reintegrazione. Il Tribunale di secondo grado ha motivato la propria decisione ritenendo che la violazione contestata non rientrasse tra le fattispecie tipizzate dal CCNL come punibili con sanzione conservativa, sostenendo che la condotta fosse più grave di una semplice negligenza.

La Corte di Cassazione, accogliendo il ricorso del lavoratore, ha ritenuto che la Corte d'Appello avesse erroneamente applicato la tutela minore, non avendo adeguatamente valutato se la condotta contestata potesse rientrare tra quelle punibili con sanzione conservativa secondo il CCNL.

La Suprema Corte ha, dunque, disposto la cassazione della sentenza per un nuovo esame secondo i principi consolidati della giurisprudenza, al fine di applicare correttamente la tutela reintegratoria dell'art. 18, comma 4.

# Tassazione dei canoni di locazione commerciale non riscossi ed effetti della risoluzione contrattuale

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria – Ordinanza N. 27451 del 14 Ottobre 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Tributaria –, **ordinanza n° 27451 del 14 ottobre 2025**, torna ad affrontare il tema della **tassazione dei canoni** di locazione **non percepiti nelle locazioni ad uso commerciale**, ribadendone la netta differenza rispetto al regime previsto per gli immobili abitativi.

Il giudizio prende avvio da tre avvisi di accertamento con cui l'Agenzia delle Entrate aveva rideterminato il reddito fondiario del contribuente dopo aver rilevato l'esistenza di una scrittura privata non dichiarata. Tale patto occulto, emerso nel corso di un parallelo giudizio civile conclusosi con la condanna del conduttore al pagamento dei canoni arretrati nella misura più elevata, attestava un corrispettivo effettivo più elevato rispetto a quello riportato nel contratto registrato.

Il contribuente aveva ottenuto l'annullamento degli avvisi in primo grado e la decisione era stata confermata dal giudice tributario regionale, ma l'Amministrazione impugnava la sentenza, deducendo la disapplicazione dell'art. 1458 c.c. e dell'art. 26 TUIR.

Il Giudice di merito, difatti, aveva riconosciuto un effetto retroattivo alla risoluzione del contratto ed escluso la rilevanza reddituale dei canoni pattuiti ma non riscossi, in contrasto con la disciplina propria delle locazioni commerciali.

La Cassazione ha accolto il ricorso dell'Amministrazione, ribadendo che, negli immobili destinati ad uso diverso dall'abitativo, il **canone concorre alla formazione del reddito anche se non materialmente percepito**. L'art. 26 del TUIR, infatti, fa riferimento al **momento di maturazione del reddito fondiario** e le eccezioni espressamente previste per le locazioni abitative non risultano estensibili, in via analogica, agli immobili commerciali.

La Corte ricorda inoltre che i **rapporti di locazione** costituiscono **contratti ad esecuzione continuata**, soggetti al principio di corrispettività. **La risoluzione produce effetti solo ex nunc**, lasciando ferme le obbligazioni già maturate. Ne deriva che i canoni dovuti fino allo scioglimento del rapporto restano imponibili anche se non riscossi, poiché rappresentano reddito già formato in capo al locatore.

# L'avviso di accertamento catastale deve essere redatto in modo analitico e trasparente

Corte di Cassazione – Sez. tributaria – Ordinanza N. 29354 del 6 Novembre 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Tributaria –, **ordinanza n° 29354 del 6 novembre 2025**, si è pronunciata **sul classamento catastale degli immobili a destinazione speciale**, ribadendo che l'avviso fondato sul procedimento indiretto di stima non può limitarsi a indicare il valore complessivo del fabbricato, ma deve esplicitare i valori unitari dei singoli corpi di fabbrica e delle aree pertinenti, così da consentire al contribuente di comprendere il percorso estimativo ed esercitare pienamente il proprio diritto di difesa.

La controversia trae origine da una denuncia "Docfa" presentata da una società proprietaria di un impianto industriale, successivamente rettificata dall'Agenzia delle Entrate. Il contribuente impugnava l'avviso lamentando carenze motivazionali e l'assenza di sopralluogo.

La Suprema Corte ha respinto il primo motivo di ricorso, riaffermando l'orientamento consolidato secondo cui il sopralluogo non è requisito necessario per la rettifica della rendita purché l'Amministrazione proceda a una **stima diretta attendibile, fondata su specifici elementi documentali**.

La Corte ha tuttavia ritenuto insufficiente la motivazione dell'avviso, in quanto l'Ufficio si era limitato a richiamare criteri generici e valori globali, senza indicare i valori unitari degli elementi che compongono l'immobile, né allegare i prontuari tecnici richiamati.

La sola indicazione del valore finale, difatti, impedisce al contribuente di verificare la correttezza del metodo applicato e viola l'art. 7 dello Statuto del contribuente, che impone un obbligo di esporre in maniera analitica e trasparente le ragioni del provvedimento.

Ne deriva che l'**avviso catastale deve essere completo**, intellegibile e analitico, a maggior ragione quando riguarda **immobili speciali** (rientranti nel gruppo catastale "D"), la cui rendita non deriva da tariffe ma da una stima tecnica complessa.



**Agenzia partner ufficiale  
di TikTok e leader per  
risultati raggiunti**

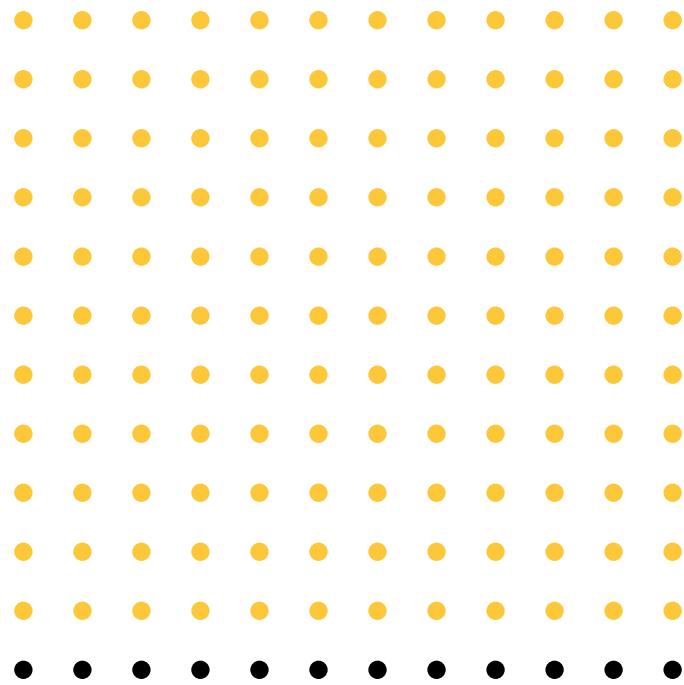


[www.sparkmarketing.it](http://www.sparkmarketing.it)



[info@sparkmarketing.it](mailto:info@sparkmarketing.it)





# CDLNA®

LAVORO      PREVIDENZA      FISCO

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

Consiglio Provinciale dell'Ordine  
dei Consulenti del Lavoro di Napoli

