

# Noi & *il* lavoro

Rivista bimestrale a diffusione nazionale di diritto, economia ed organizzazione del lavoro  
 Testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Milano al n. 205/2021  
 in collaborazione con il Comitato scientifico Gruppo Odcec Area lavoro  
[www.noieillavoro.it](http://www.noieillavoro.it)



## Lavoro



### L'EDITORIALE

Eccoci al secondo appuntamento del 2025 con numerosi approfondimenti molto interessanti. Molto utile apprendere che l'ATS Brianza ha attivato la Campagna informativa "Impariamo dagli errori" raccontando, sul sito Web aziendale, alcune dinamiche infortunistiche di casi indagati, con la speranza che l'informazione su questi eventi contribuisca a ridurre...

Continua pag. 2

## Lavoro



**Molte novità, ma non tutte di rilievo, nella nuova legge n. 203/24 in tema di lavoro**

## Sicurezza



**Campagna informativa "impariamo dagli errori" sulle dinamiche infortunistiche...**

## Noi & la parità



**Parità di genere e UNI/PdR 125:2022: Principi, Politiche e Indicatori di Performance**  
 La parità di genere è riconosciuta...

## Lavoro



**Impatriati: risposte ai quesiti su fattispecie dubbie**  
 Di seguito, le risposte ai quesiti su fattispecie "dubbie" afferenti...





di Domenico Calvelli\*

## L'EDITORIALE

Eccoci al secondo appuntamento del 2025 con numerosi approfondimenti molto interessanti.

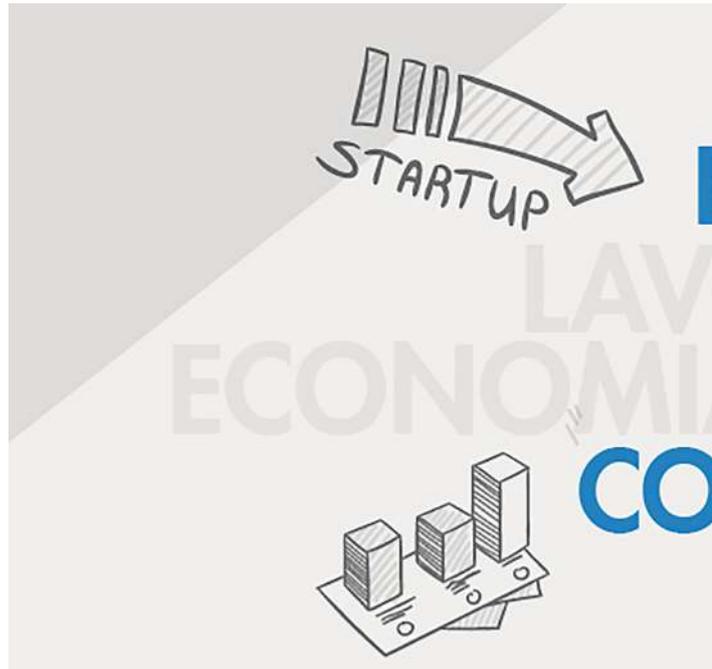
Molto utile apprendere che l'ATS Brianza ha attivato la Campagna informativa "Impariamo dagli errori" raccontando, sul sito Web aziendale, alcune dinamiche infortunistiche di casi indagati, con la speranza che l'informazione su questi eventi contribuisca a ridurre la possibilità del ripetersi di infortuni con le stesse dinamiche.

Il lavoro sembra diventato un'operazione senza attrito: tutto è più veloce, più efficiente, più immediato. Ma se l'immediatezza sostituisce la profondità...?

Segue, a ruota, il commento alla sentenza 2066/2025 della Suprema Corte di Cassazione: nella redazione del contratto individuale di lavoro sovente si dimentica l'importanza del patto di prova relegandolo a semplice parametro numerico (i giorni).

La durata è certamente un aspetto importante, in quanto posticipa nel tempo il momento in cui il rapporto di lavoro esce dall'area "non protetta" del recesso libero, sia per il datore di lavoro che per il lavoratore, ed entra nell'area "protetta" del recesso giustificato, passaggio che implica la difficoltà di licenziare un dipendente che non abbia violato alcun obbligo, nemmeno di diligenza, nel caso in cui l'azienda voglia avvalersi del diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza fornire alcuna motivazione e senza obbligo di dare un preavviso.

Non si deve, però, dimenticare che si tratta di un istituto, opzionale e non obbligatorio, che assolve



a una funzione molto importante: consentire all'imprenditore e al prestatore di fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.

Quanto alle modifiche legislative del trattamento del prestito o distacco di personale ai fini IVA, si spiegano le ragioni del Legislatore. Di fatto, il suo intervento ha adeguato la normativa italiana alla Direttiva IVA europea, tenendo conto di quanto stabilito con sentenza dell'11 marzo 2020 dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea la quale, intervenendo in una specifica causa, ha sancito che il distacco di personale costituisce un'operazione rilevante ai fini Iva quando sussiste un "nesso diretto tra le due prestazioni", ovvero tra il servizio reso e il corrispettivo ricevuto, e ricorre "l'onerosità della prestazione" essendo "irrelevante, a tale riguardo, l'importo del corrispettivo, in particolare la circostanza che esso sia pari, superiore o inferiore ai costi che il soggetto passivo ha sostenuto a suo carico nell'ambito della fornitura della sua prestazione".

Per espressa previsione normativa, l'assoggettamento ad IVA riguarda esclusivamente i distacchi di personale stipulati per la prima volta a decorrere dal 2025 o rinnovati sempre a decorrere dal 1° gennaio del corrente anno.

In tal modo, sono state fatte salve tutte le fattispecie pregresse (fino al 31/12/2024).

Si piomba poi su di un argomento molto attuale: la parità di genere è riconosciuta a livello internazionale come un elemento chiave per lo sviluppo sostenibile. L'uguaglianza tra uomini e donne è infatti il quinto



# ECONOMIA DIRITTO LAVORO CONSULENZA

obiettivo dell'Agenda 2030 dell'ONU, un programma globale che mira a promuovere il benessere sociale, economico e ambientale attraverso 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs).

Uno degli obiettivi fondamentali è quello di ridurre le disparità di genere, garantendo opportunità eque per tutte le persone e favorendo la crescita lavorativa, umana e sociale delle donne.

La presenza femminile nei vari ambiti della società non deve essere considerata solo in termini numerici, ma come un presupposto essenziale per il raggiungimento di traguardi chiave, tra cui la tutela dell'ambiente, la lotta alla povertà e la promozione della giustizia sociale.

Per rispondere a queste sfide, la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata dall'Ente Italiano di Normazione (UNI) il 16 marzo 2022, fornisce un quadro di riferimento per le organizzazioni che intendono adottare politiche concrete per la parità di genere.

Una simpatica divagazione letteraria porta poi un componente del nostro comitato di redazione a scrivere, romanticamente, di "riflessioni notturne di un giuslavorista a Venezia": le qualità personali del nostro e il segreto professionale mi spingono dall'astenermi da ogni anticipazione o spoiler: leggete e... la libertà vi renderà liberi.

Tornando a bomba al più prosaico mondo delle norme, in materia di fringe benefit, nella recente Legge di Bilancio 2025, vengono analizzate alcune novità. Un primo segnale interessante che si coglie

è la conferma di interventi introdotti negli anni precedenti, ma questa volta con un respiro di stabilità più ampio, nella maggior parte dei casi di periodicità triennale. Ciò permette di pianificare politiche di welfare aziendale ma soprattutto di considerare il welfare all'interno di accordi di secondo livello, di norma ultrannuali.

E ancora: pubblichiamo tutta una serie di risposte a quesiti vertenti sulla questione impatriati.

Utile, vero?

Grazie dunque ai nostri prolifici contributori.

Leggere la nostra rivista, sussistente grazie al proficuo concorso di studiosi della materia, non sarà certamente obbligatorio per Legge ma... maledettamente utile per maturare una consistente consapevolezza, progressiva, sulla materia.

*\*Direttore Responsabile*



di Vincenzo Ferrante\*

## MOLTE NOVITÀ, MA NON TUTTE DI RILIEVO, NELLA NUOVA LEGGE N. 203/24 IN TEMA DI LAVORO

### 1. Il disegno di legge e il provvedimento alla fine approvato.

La legge n. 203 del 13 dicembre 2024 trova origine nel d.d.l. 1532, presentato alla Camera con il titolo di “collegato” lavoro ed è stata approvata, dopo le iniziali consultazioni con le parti sociali, in tempi rapidissimi, dopo però una lunga pausa che, ad un certo punto, è sembrata registrare una vera e propria *empasse*. Non è un caso che, alla fine, alcune delle norme più importanti siano state stralciate e che il titolo poi attribuito al provvedimento sia piuttosto anonimo (“Disposizioni in materia di lavoro”).

Infatti, la Legge si sarebbe dovuta aprire con una previsione che, ove fosse stata approvata, avrebbe riscosso il sicuro consenso delle organizzazioni sindacali, poiché nell’ambito del lavoro agricolo sarebbero state messe in comune una serie di informazioni che le autorità di vigilanza già ricevono in forza di previsioni in vigore, in materia di previdenza, ovvero ai fini del calcolo dei redditi fondiari o della determinazione della misura spettante degli aiuti europei.

In questo modo si prevedeva di creare un “sistema informativo per la lotta al caporalato nell’agricoltura”,



quale “strumento di condivisione delle informazioni tra le amministrazioni statali e le regioni, anche ai fini del contrasto del lavoro sommerso in generale (si deve segnalare che la norma, in forma diversa, ha comunque trovato spazio nella legge 20 dicembre 2024, n. 199).

Al momento dell’approvazione finale è venuto meno anche l’ art. 16 del disegno di legge, che, ai fini dell’accertamento dei crediti contributivi INPS, autorizzava l’utilizzo “di elementi tratti anche dalla consultazione di banche di dati dell’Istituto medesimo o di altre pubbliche amministrazioni” nonché la “comparazione dei relativi dati”, al fine di far emergere “basi imponibili non dichiarate o la fruizione di benefici contributivi, esenzioni o agevolazioni ... in tutto o in parte non dovuti”, prevedendo poi una ordinata sequenza di atti, diretti ad instaurare un confronto con l’impresa debitrice, salvo stabilire, ove gli “inviti” rimanessero senza pratico effetto, la “notifica un avviso di addebito», entro “il 31 dicembre dell’anno successivo alla formazione dell’avviso di accertamento”.

Le 34 norme che rimangono, hanno introdotto, in ogni caso, novità praticamente riguardo ogni aspetto della disciplina del rapporto di lavoro e della previdenza



INPS ed INAIL, anche se spesso si tratta di modifiche che si muovono sul piano dell'organizzazione del Ministero, venendosi a collocare in un'area più vicina alla Prassi che alla Norma di Legge, tanto che in alcuni casi, come per il disposto dell'art.2, si provvede direttamente a modificare una norma regolamentare, seppur emanata con D.P.R..

Tralasciando, quindi, tutte le altre pur importanti disposizioni (ma si veda il paragrafo 5), qui di seguito ci si concentrerà su quelle che più direttamente si rivolgono alla quotidiana gestione del rapporto di lavoro, cioè sulle novità introdotte in tema di ricorso al lavoro somministrato (art. 10), di periodo di prova nei rapporti a termine (art.13) e di dimissioni tacite del lavoratore (art. 19).

## **2. Abrogazione delle limitazioni in tema di lavoro somministrato a tempo indeterminato.**

La Legge 203/2024, con l'art. 10, interviene sulla disciplina delle soglie di ammissibilità del lavoro somministrato, in particolare modificando le soglie entro le quali, questo è ammesso a mente del D.Lgs. 81/2015. La formulazione della norma risultante dalle novità introdotte nel 2024 è quanto mai infelice,

poiché non si è voluto, né riscrivere il comma oggetto di intervento normativo, né cancellare il principio generale, che si continua ad enunciare in esordio ad esso, preferendo introdurre nel corpo delle previsioni un'eccezione, che finisce per rovesciare la regola che apre l'enunziato normativo.

Infatti, anche dopo le modifiche ora introdotte, l'art. 31, comma 1 del citato D.Lgs.81/2015, esordisce affermando che «il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore» al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto di fornitura. Si tratta di una norma in certa misura priva di una precisa *ratio*, posto che, a tacer d'altro, non sussiste analogo limite qualora si dovesse fare ricorso a forme di appalto.

A questo primo limite, al comma 2 dello stesso art. 31, se ne affianca un altro: vengono infatti equiparati i lavoratori assunti a termine ai somministrati a tempo determinato, prevedendo un limite percentuale del 30% da riferirsi ai lavoratori in forza in pianta stabile presso l'impresa utilizzatrice. In relazione a quest'ultima regola, per effetto di vari provvedimenti di legge successivi al 2015, si sono registrate varie eccezioni alla regola ora enunziata, che riguardano gli apprendisti, i lavoratori collocati "in mobilità" ai sensi dell'art. 8 L. 223/1991, i soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali ed i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, secondo quanto stabilito dalla normativa.

Il legislatore del 2024, integrando l'elenco delle eccezioni, aggiunge ora che la regola d'esordio non vige altresì per quanti siano stati "assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Appare evidente come la mancata riscrittura della norma dia così luogo ad un vero e proprio cortocircuito logico, posto che in caso di lavoratori somministrati a tempo determinato, ma assunti dall'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato, tale fattispecie sia "in ogni caso esente da limiti quantitativi", in piena contraddizione con l'enunziato che apre la norma e che recita che "il numero dei lavoratori [in *staff leasing*], non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore".

A tali nuove previsioni si collega il venir meno dei limiti già introdotti per la medesima ipotesi (cosicché sono abrogati i periodi quinto e sesto del comma 1, che



peraltro avrebbero comunque perduto di efficacia sotto la data del 30.6.2015 e che anticipavano la regola ora generalizzata).

La norma si completa con l'introduzione di un'ulteriore eccezione e cioè del mancato operare dei limiti di durata in tema di lavoro a termine (art. 19 D.Lgs. 81/2015) in caso di assunzioni "di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4 e 99 dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione Europea, del 17 giugno 2014, come individuati con il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali previsto dall'art. 31, comma 2, del presente decreto» (art. 34 D.Lgs. 81/2015, come modificato dall'art. 10 L. 203/2024).

La norma non dice molto di più ed amplissimo, quindi, è il rinvio alla fonte secondaria, che dovrà farsi carico di spiegare in che modo un trattamento peggiore così esteso possa risultare compatibile con il principio di parità di trattamento previsto per i lavoratori a termine, anche sulla scorta delle risalenti pronunzie della Corte di Giustizia che ebbero modo in passato di valutare la legittimità di formule analoghe. esprimendosi nel senso che il principio di parità deve prevalere, onde evitare aree di minor tutela non adeguatamente giustificate.

### 3. Le modifiche sulla clausola di prova nei contratti a termine.

Si tratta di una delle norme che ha attirato fin dai lavori parlamentari l'attenzione dei commentatori.

L'antefatto è noto e può così riassumersi: all'atto del recepimento della direttiva in tema di "trasparenza", è stato introdotto un limite massimo per la durata della prova non solo per il lavoro a tempo indeterminato (come già la legge 604/66, nell'ambito della disciplina del recesso), ma anche per i contratti a termine.

Nella formulazione dell'art. 7, comma 2, del D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, non è però ravvisabile la possibilità di applicare il principio del c.d. *pro rata*, apparendo la norma inidonea a produrre un comando univoco.

Il legislatore del 2024 volendo sanare questo difetto afferma ora che: "fatte salve le disposizioni più favorevoli previste dalla Contrattazione Collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario, a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro".

Nella Norma è poi aggiunta una "sibillina" previsione, in forza della quale "in ogni caso la durata del periodo di prova non può essere... superiore a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi", dimostrando così di avere un grado di familiarità con le scienze esatte non inferiore a quello dimostrato dal legislatore del 2022, posto che la proporzione enunziata conduce ad una durata di 26 giorni per un contratto di durata annuale, di modo che il termine di 30 rischia di apparire fuori contesto.

In disparte dall'ovvia considerazione che il legislatore potrebbe formulare le disposizioni di legge in maniera meno equivoca, nella prospettiva di dare alle parole un senso compiuto, si può giungere forse ad una soluzione condivisa, sulla scorta del ragionamento che segue.

Il comma 2 dell'art. 7 del Decreto c.d. "trasparenza", n. 104/2022, prevede attualmente che: "il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego".

Va da sé che, come anticipato, si tratta di un enunziato linguistico contrario alle regole della matematica, poiché la previsione è priva di un termine di paragone utile ad operare la proporzione, atteso che non si può fare alcun confronto fra una durata a termine e una a tempo indeterminato (l'infinito, infatti, si sottrae a calcoli siffatti); dunque, la contraddizione fra le varie proposizioni normative è evidente.

Anche in questo caso, allora, si dovrà supporre, perché le parole utilizzate dal legislatore abbiano un senso, che si sia voluto, al pari che nell'articolo precedente, riscrivere una norma, ma evitando di abrogare la precedente (con risultati di massima confusione, come appare evidente).

La norma, quale risultante dalla modifica ora introdotta, dunque, dovrebbe leggersi nel senso che segue (a tal fine basta aggiungere "due punti" dopo la parola "superiore"): la proporzione di cui all'enunziato di esordio si instaura fra la durata della prestazione lavorativa e il tasso "di conversione" ora introdotto dal legislatore (un giorno di lavoro effettivo di prova ogni 15 di calendario) e prima assente; "in ogni caso [e dunque, a correzione della misura che discende dalla proporzione di cui ora si è detto] la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore [...] a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi [prima ipotesi], e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi [seconda ipotesi]".

Perché la norma abbia senso, si deve intendere che solo questi ultimi limiti abbiano carattere di Norma indisponibile (al pari di quanto previsto dall'art. 10 della legge n. 604/66), mentre il principio di proporzionalità sembrerebbe operare solo in via dispositiva, di modo che spetta senz'altro alla contrattazione collettiva e, in assenza di questa, all'autonomia individuale, determinare in concreto la durata del periodo di prova, nel rispetto però di un intervallo che va da 2 sino ad un massimo di 15 (ovvero di 30) giorni, secondo la durata del contratto a termine.

Resta ovviamente non regolata l'ipotesi di un contratto di durata superiore a dodici mesi, come per esempio per i dirigenti o per i casi particolari di cui all'art. 23 d. lgs. 81/2015: ma qui si può senz'altro tornare ad applicare la regola proporzionale pura, e quindi il criterio di un giorno di prova effettiva ogni 15 (senza che possa operare il limite massimo di 30 giorni, poiché questo sembrerebbe riferito solo ai contratti di durata fra sei e dodici mesi) di modo che, almeno per i dirigenti, sembrerebbe potersi superare anche il limite di cui alla legge n. 604, non applicabile a tale categoria.

#### **4. Novità in tema di recesso per il lavoratore assente ingiustificato.**

Anche in questo caso il legislatore interviene a mettere ordine in una questione che faceva fatica a trovare soluzione espressa, malgrado fosse chiaro l'assetto di interessi sottostante alle norme: il problema è conseguente all'introduzione di una forma speciale per le dimissioni, in conseguenza prima delle previsioni della legge n. 92 del 2012 e poi dell'art. 26, D.Lgs. 81/2015 (c.d. decreto "semplificazioni" nel quadro del *Jobs Act*), che rende impossibile considerare dimissionario il lavoratore che si sia assentato senza dare spiegazioni e per un tempo superiore all'assenza considerata giusta causa di licenziamento dalla contrattazione collettiva. Né il datore poteva ricorrere a quest'ultima soluzione invocando l'art. 2119 c.c., poiché, al di là delle difficoltà di comunicare il recesso ad un soggetto sostanzialmente irreperibile, restava la questione dei costi ormai da anni previsti in termini di incremento contributivo (c.d. *ticket* di cui all'art. 2 L. 92/2012).

La Legge, raccogliendo una soluzione già prospettata in giurisprudenza, aggiunge ora un comma 7-bis in coda all'art. 26 del citato D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, prevedendo che: «In caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a cinque giorni, il rapporto di lavoro si intende risolto

per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo». A tal fine è necessaria una comunicazione del datore all'Ispettorato con la quale si manifesta la volontà di far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro (ed a riguardo l'Ispettorato del lavoro, con una sua nota del 22 gennaio 2025 ha messo a disposizione un modello per la comunicazione, chiarendo anche a quale ufficio debba indirizzarsi).

Dunque, il legislatore torna "all'antico" e riconosce che, oltre al licenziamento del datore e alle dimissioni del lavoratore è possibile che il rapporto venga meno per fatti concludenti, quindi all'esito di una manifestazione di volontà del lavoratore, espressa non in forma scritta ma tacita e, in certa misura, confermata da una circostanza inoppugnabile, quale la mancata presenza in servizio. In questi casi, e con le precauzioni di cui alla norma in commento in caso di non imputabilità dell'assenza (per es. per il caso di incidente stradale), non sussiste l'esigenza di una forma speciale, e non sorge l'obbligo al versamento del *ticket*, in quanto la Naspi non è dovuta in caso di disoccupazione volontaria.

Deve precisarsi che nessun obbligo di ricerca del proprio dipendente grava sul datore di lavoro, e che l'eventuale contatto che sia posto in essere dall'Ispettorato al fine di valutare le ragioni dell'assenza rientra fra gli ordinari poteri degli ispettori, di modo che basta un atto amministrativo, quale la nota dell'Ispettorato sopra menzionata per rendere operativa questa possibilità.

Si deve anche ricordare che nella nota di cui sopra l'Ispettorato precisa che, fermo rimanendo l'effetto interruttivo, i motivi alla base dell'assenza (ad es. mancato pagamento delle retribuzioni) potranno essere oggetto di una diversa valutazione anche in termini di "giusta causa" delle dimissioni, rispetto alle quali si provvederà ad informare il lavoratore dei conseguenti diritti.

Si tratta anche in questo caso di un potere già implicito nelle funzioni di vigilanza dell'INL, tanto che si prevede pure la possibilità, attraverso la conciliazione "monocratica" di cui all'art. 11 D.Lgs. 124/2004, di intervento degli ispettori al fine del pagamento della retribuzione dovuta al lavoratore.

#### **5. Possibilità di costituire la riserva matematica presso l'INPS per danno da omissione contributiva ormai prescritto.**

Anche l'ultima norma che si commenta (art. 30) sembra voler dialogare con la Giurisprudenza



più recente in tema di risarcimento del danno da omissione contributiva, di cui all'art. 2116, co. 2° c.c. precisandone il significato e correggendone un effetto indiretto. Si tratta di questione che ha trovato varie soluzioni nella giurisprudenza di legittimità degli ultimi decenni.

A mente della disposizione del codice civile che si è richiamata, l'imprenditore è responsabile del danno che deriva al prestatore di lavoro nei casi in cui gli istituti previdenziali, per mancata o irregolare contribuzione, non siano tenuti a corrispondere in tutto o in parte le prestazioni dovute. Il risarcimento può avvenire condannando il datore di lavoro, alternativamente, al pagamento di una somma di denaro direttamente nei confronti del lavoratore assicurato, o, in forma specifica, mediante la costituzione presso l'INPS di una rendita sostitutiva del trattamento, perduto in conseguenza all'omissione suddetta. In quest'ultimo caso si procede facendo riferimento a quanto previsto dall'art. 13 della L. 12 agosto 1962 n. 1338, che quantifica l'importo a tanto necessario (c.d. "riserva matematica") in una somma *una tantum* calcolata in relazione alla condizione soggettiva del pensionato, in applicazione di speciali tabelle, da ultimo emanate con il D.M. 31.8.2007 (in GU n. 258 del 6.11.2007) che tiene conto dell'età, del sesso del danneggiato e dell'eventuale presenza di soggetti titolati al trattamento dovuto ai superstiti.

Il termine di prescrizione dell'azione risarcitoria ex art. 2116 co. 2° c.c., che sorge solo dopo il presciversi del diritto dell'istituto alla contribuzione omessa (di durata quinquennale, secondo la giurisprudenza), è decennale, secondo la regola generale dell'art. 2946 c.c., ma incerto è il *dies a quo* della decorrenza della prescrizione. La giurisprudenza al riguardo, dopo varie oscillazioni, ha ritenuto da ultimo (Cass. 20 gennaio 2016 n. 986; Cass. 13 marzo 2003, n. 3756; Cass. 3 dicembre 2020 n. 27683; Cass. SS. UU. 14 settembre 2017 n. 21302) che l'azione di danno inizi a decorrere dalla data di prescrizione dei contributi, di modo che, decorsi quindici anni (5 + 10) dall'omissione, nessun ristoro è più possibile.

Poiché tuttavia, ai sensi dell'art. 13 L. n. 1338 del 1962, il lavoratore stesso può versare la relativa somma all'INPS (e ciò costituisce per lui un vantaggio, sia perché il datore di lavoro può in ipotesi essere venuto meno, sia perché ottiene subito la corresponsione mensile della prestazione pensionistica, senza attendere l'esito del giudizio che nel frattempo promuoverà nei confronti del datore di lavoro inadempiente per la restituzione della somma versata all'INPS), si era posto il problema se, liberato il datore dall'obbligazione risarcitoria, sussistesse comunque il diritto del lavoratore al versamento, in presenza dei

particolari requisiti di prova scritta che caratterizzano da sempre questa fattispecie, al fine di evitare facili elusioni.

La legge in commento risponde ora positivamente al quesito aggiungendo all'art. 13 della citata Legge 12 agosto 1962, n. 1338, la previsione per cui: «Il lavoratore, decorso il termine di prescrizione per l'esercizio delle facoltà di cui al primo e al quinto comma [e cioè la richiesta di costituzione a spese del datore], fermo restando l'onere della prova previsto dal medesimo quinto comma, può chiedere all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale la costituzione della rendita vitalizia con onere interamente a proprio carico, calcolato ai sensi del sesto comma».

## 6. Uno sguardo veloce alle altre disposizioni di legge.

Fra le tante altre disposizioni che la legge contiene, qui solo un accenno può farsi alle norme dirette a modificare la disciplina del medico competente (art. 1) o a quelle in tema di durata dell'intervento di integrazione salariale derivante dalla CIG (art. 6) o relative ai fondi bilaterali (artt. 8 e 9).

Varie disposizioni sono pure dedicate agli indebiti Inail e alla disciplina dell'apprendistato e alle attività stagionali (art. 11).

All'art. 17 si legittima una particolare forma di *part-time*, nella quale il lavoratore viene a sommare attività di lavoro subordinato a quella di lavoro autonomo (e tanto senza nessuna vera innovazione di legge, se non sul piano fiscale, e sulla base di un accordo collettivo nel settore credito, che ha avuto un certo successo).

Parimenti all'art. 7 si prevedono norme apposite in tema di "legittimo impedimento" di cui alla legge 234 del 2021 (comma 927 segg.), giustificando l'eventuale ritardo del professionista in caso di particolari vicissitudini personali o familiari, che rendano inesigibile la prestazione, altrimenti dovuta al cliente, o il rispetto dei termini imperativi di legge.

*\*Avvocato in Milano  
Professore Ordinario Diritto del Lavoro  
Università Cattolica di Milano*



di Marco D'Orsogna Bucci\*

## NOVITÀ IN TEMA DI FRINGE BENEFIT NELLA LEGGE DI BILANCIO 2025

Molte conferme e qualche novità in materia di fringe benefit nella recente Legge di Bilancio 2025. Un primo segnale interessante che si coglie è la conferma di interventi introdotti negli anni precedenti, ma questa volta con un respiro di stabilità più ampio, nella maggior parte dei casi la periodicità è triennale. Ciò permette di pianificare politiche di welfare aziendale, ma soprattutto di considerare il welfare all'interno di accordi di secondo livello, di norma ultrannuali.

Seguendo l'ordine di redazione della norma, all'art.1 comma 48 della L. 207/2024 troviamo una disposizione volta alla riduzione dei sussidi ambientalmente dannosi, prevedendo l'aumento della partecipazione alla formazione del reddito della concessione di mezzi (auto e moto) in uso promiscuo.

Viene innalzata al 50% della percorrenza convenzionale di 15.000 km la quota di imponibilità del fringe benefit. L'innalzamento della quota di imponibilità

genera, nei casi scontati di superamento delle soglie di esenzione dei fringe benefit, un maggior costo per le imprese, un netto in busta inferiore per il lavoratore, ma anche un maggior imponibile previdenziale e una più alta base di calcolo per il Trattamento di Fine Rapporto. In parallelo a tale innalzamento, in un'ottica di favorire l'uso di mezzi meno inquinanti nelle flotte aziendali, viene ridotta al 10% e al 20% la quota di imponibilità del medesimo fringe benefit per i veicoli rispettivamente a trazione elettrica e ibridi plug-in.

La lettera a) dell'art. 1 comma 48 della L. 207/2024 condiziona l'applicazione delle nuove quote di imponibilità a due requisiti sostanziali dei mezzi concessi (che devono coesistere):

- devono essere di nuova immatricolazione;
- devono essere assegnati con contratti stipulati a decorrere dal 1° Gennaio 2025.

L'auto concessa in uso promiscuo nel corso del 2024 o anni precedenti, quindi, continuerà a generare una quota di imponibilità sulla base della normativa preesistente alla L. 207/2024.

Si passa, quindi, da un coefficiente fiscale stabilito in base alle emissioni di CO2 dichiarate dalle case automobilistiche ad un sistema basato sul tipo di



alimentazione. Ricordiamo, infatti, che la norma in vigore fino al 31.12.2024 e che continua a produrre effetti nella maggioranza delle assegnazioni in essere, prevedeva la quota di imponibilità del fringe benefit come segue:

- 25% della percorrenza convenzionale di 15.000 km per veicoli con emissioni fino a 60 g/km;
- 30% della percorrenza convenzionale di 15.000 km per veicoli con emissioni tra 61 g/km e fino a 160 g/km;
- 50% della percorrenza convenzionale di 15.000 km per veicoli con emissioni tra 161 g/km e fino a 190 g/km;
- 60% della percorrenza convenzionale di 15.000 km per veicoli con emissioni oltre 190 g/km.

L'applicazione parallela dei coefficienti legati all'emissione di CO2 e dei coefficienti introdotti dall'art. 1 comma 48 della L. 207/2024 viene confermata anche dalla presenza della doppia tabella nelle Tariffe ACI pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 30.12.2024.

Bisogna tuttavia annotare vari tentativi di "affossamento". In più occasioni, come ad esempio in sede di approvazione della legge di conversione del milleproroghe, di recente con il cosiddetto "decreto bollette", in nome della generale crisi dell'*automotive* si sono succeduti tentativi di ritardare l'entrata in vigore delle nuove regole attraverso emendamenti, poi però caduti nel vuoto.

I valori fiscali delle auto assegnate in uso promiscuo, rientrando nei fringe benefit, potranno beneficiare della stabilizzazione delle medesime soglie di esenzione 2024, confermate per il triennio 2024-2025-2026. Facciamo riferimento, in questo caso, a quanto disposto all'art. 1 commi 390-391 della Legge di Bilancio, laddove si conferma fino al 2027 l'innalzamento della soglia di esenzione dei fringe benefit ex art. 51 comma 3 del TUIR da euro 258,23 ad euro 1.000,00, con previsione di ulteriore quota di esenzione di euro 1.000,00, arrivando così alla soglia di euro 2.000,00 per i lavoratori con figli fiscalmente a carico.

Ricordiamo, tuttavia, che tali soglie di esenzione non operano come franchigia fissa, di conseguenza il superamento su base annua delle stesse comporta l'assoggettamento a tassazione e contribuzione di tutto l'ammontare del fringe benefit. Viene altresì confermata, sempre per un triennio, la previsione all'interno della famiglia dei fringe benefit delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, intese quali oneri per il servizio idrico integrato, energia elettrica e gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale e

per gli interessi sul mutuo sempre relativamente all'abitazione principale.

Non si comprende il motivo, invece, di subordinare l'attuazione del comma 390 con una preventiva informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti. Incomprensibile passaggio obbligato per la fruizione di un beneficio che, ricordiamo, può anche non essere di natura collettiva.

Passando dalle conferme alle novità troviamo la disposizione dei commi 386-389, sempre del medesimo art. 1 della L. 207/2024, con cui si introduce una interessante esenzione fiscale per somme corrisposte ai neoassunti in relazione a spese inerenti i fabbricati. Il campo di applicazione è ristretto alle nuove assunzioni decorrenti nel 2025, il regime è transitorio per i primi due anni di rapporto di lavoro. L'esenzione dalle imposte sui redditi (non è estesa anche alla contribuzione previdenziale) si applica sulle somme erogate dal datore di lavoro ai dipendenti a rimborso o sostegno delle spese di locazione e manutenzione di fabbricati presi in locazione dagli stessi lavoratori. Ulteriori requisiti restringono il campo di applicazione della norma:

- l'assunzione (che deve avvenire nel periodo 01.01.25-31.12.25) deve avere quale luogo di lavoro un comune distante oltre 100 km dalla precedente residenza del lavoratore;
- il lavoratore dovrà trasferire la propria residenza nel comune sede di lavoro, rilasciando al datore apposita dichiarazione ai sensi del DPR 445/2000 al fine di attestare la residenza nei 6 mesi precedenti l'assunzione;
- il beneficiario dell'esenzione in questione deve aver percepito nell'anno precedente l'assunzione nel nuovo comune di lavoro un reddito da lavoro dipendente non superiore ad euro 35.000.

Per concludere, la L. 207/2024 ha senza dubbio il merito di interrompere l'introduzione di misure di breve periodo in ambito fringe benefit, sempre fin qui giustificate da eventi di carattere straordinario ed esogeno, tuttavia senza avere il coraggio necessario di introdurre a titolo definitivo.

Ricordiamo ad esempio che la soglia ordinaria di esenzione fiscale e contributiva dei fringe benefit, pari ad euro 258,23 fu introdotta nel 1986 (allora 500.000 lire) quando lo stipendio medio di un lavoratore in Italia era di circa 1.200.000 lire.

\*ODCEC Lanciano



Convegno gratuito di aggiornamento professionale

## “Le assunzioni agevolate – il punto della situazione”

Venerdì 23 maggio 2025, ore 15:00 – 18:30

Presso la sala convegni dell'ODCEC di Matera in Via Ugo La Malfa n. 3/C  
E in diretta streaming

### SALUTI

---

**Antonio Gemma** *Presidente ODCEC Matera*

**Cinzia Brunazzo** *Presidente Gruppo ODCEC Area lavoro*

**Aldo Campo / Marina Andreatta** *Consigliere CNDCEC con delega all'Economia e fiscalità del lavoro*

**Daniele Batista** *Product Manager Paghe DATEV KOINOS S.r.l.*

**Davide Gianluigi Resmini** *Responsabile nazionale area sviluppo Fondo FonARCom*

### RELATORI

---

- **Domenico Garofalo** Ordinario di diritto del lavoro, Presidente A.I.D.La.S.S.
  - **Alessandro Ventura** Commercialista ODCEC Matera, Ricercatore Area Lavoro Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti
- 

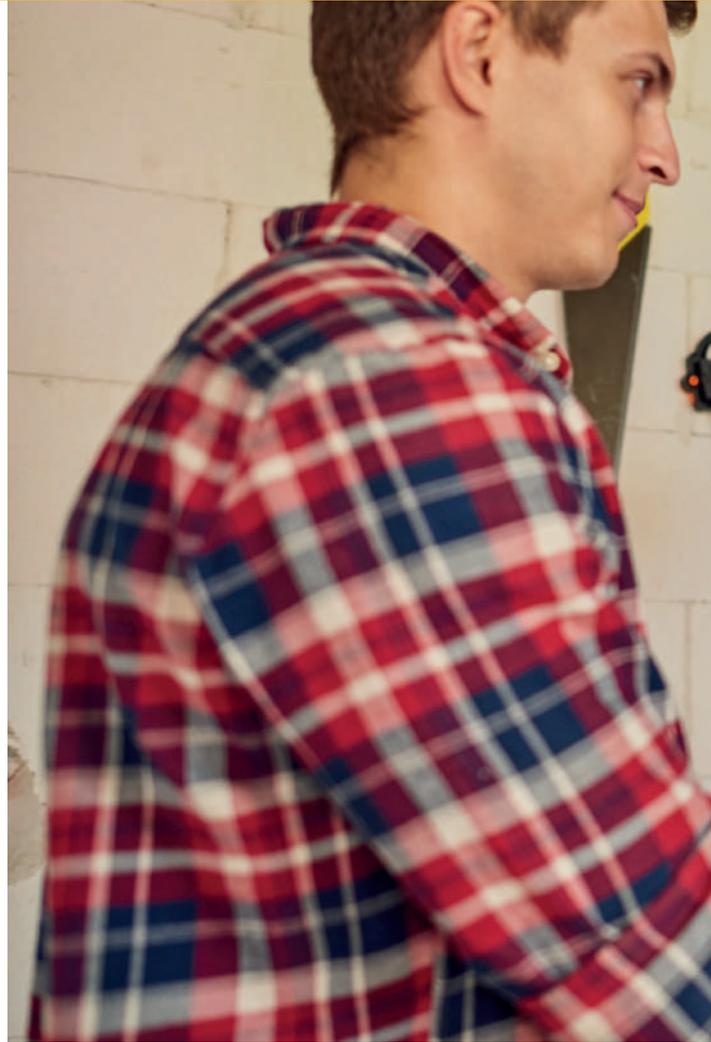
\*\*\*\*\*

**La partecipazione è gratuita e valida per la formazione professionale continua.**

Il Convegno è stato accreditato al CNDCEC per l'attribuzione di **n. 4 crediti formativi**

**REGISTRAZIONE ALL'EVENTO**

**[www.gruppoarealavoro.it/preiscrizione-evento/](http://www.gruppoarealavoro.it/preiscrizione-evento/)**



di Luisella Fontanella\*

## IL PERIODO DI PROVA

Nella redazione del contratto individuale di lavoro spesso si dimentica l'importanza del patto di prova relegandolo a semplice parametro numerico: giorni.

Anche la recente Legge 13 dicembre 2024 n. 203 "Collegato Lavoro" entrata in vigore il 12 gennaio 2025, cercando di risolvere la casistica nel rapporto di lavoro a termine, si è limitato ad indicare un'asettica modalità di calcolo aritmetico in relazione alla durata della prestazione appiattendo livelli, qualifiche e mansioni.

La durata è certamente un aspetto importante in quanto posticipa nel tempo il momento in cui il rapporto di lavoro esce dall'area "non protetta" del recesso libero, sia per il datore di lavoro che per il lavoratore, ed entra nell'area "protetta" del recesso giustificato, passaggio che implica la difficoltà di licenziare un dipendente che non abbia violato alcun obbligo, nemmeno di diligenza, nel caso in cui l'azienda voglia avvalersi del diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza fornire alcuna motivazione e senza obbligo di dare un preavviso.

Non si deve, però, dimenticare che si tratta di un istituto, opzionale e non obbligatorio, che assolve a una funzione molto importante: consentire all'imprenditore e al prestatore di fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.

### Recesso durante il periodo di prova

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine salvo dimissioni per giusta causa.

Il recesso avviene senza obbligo di preavviso e motivazione.

Se il lavoratore si dimette, **non è obbligato a seguire la procedura telematica** è consigliata la forma scritta (sebbene siano ammesse anche le dimissioni in forma orale), ma in nessun caso vi è l'obbligo di comunicazione telematica.

Il datore di lavoro dovrà firmare la lettera, consegnarla al lavoratore per poi comunicare entro cinque giorni la cessazione del rapporto al Centro per l'impiego, attraverso il Modello Unificato UniLav.

Per quanto riguarda la tempestività del recesso da parte del datore di lavoro, rileva la data di spedizione della lettera raccomandata e non la data in cui viene ricevuta.

La comunicazione del licenziamento si ritiene assolta, in assenza della previsione di modalità specifiche, con



qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità (Cassazione 23061/2007 - 29753/2017) anche a mezzo email (es. comunicato dal lavoratore all'atto dell'assunzione).

I diritti come ferie, TFR e mensilità aggiuntive vengono regolarmente maturati.

Per garantire che il periodo di prova sia valido, è essenziale che:

- Sia formalizzato in epoca precedente o contestualmente all'assunzione per iscritto nel contratto di lavoro,
- Sia chiaramente definita l'indicazione della durata della prova, che non potrà eccedere la misura indicata dalla contrattazione collettiva e comunque quella prevista per legge,
- **Le mansioni siano dettagliatamente specificate nel contratto.**
- **L'oggetto deve essere possibile, lecito e determinato o determinabile**

In assenza di queste formalità, il periodo di prova potrebbe essere considerato nullo o inefficace, con

possibili ripercussioni sul rapporto di lavoro.

#### **Il divieto del periodo di prova**

Il rinnovo di un contratto di lavoro, per lo svolgimento delle stesse mansioni, non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

Non può essere reiterato il periodo di prova qualora vi sia stato:

- un precedente rapporto a termine con le stesse mansioni
- un precedente rapporto in somministrazione con le stesse mansioni
- un precedente rapporto di collaborazione che abbia previsto attività analoghe

La reiterazione è ammessa:

- per mansioni diverse
- qualora sia decorso un apprezzabile lasso di tempo rispetto al contratto precedente (Cassazione - sentenza n. 8237/ 2015)
- qualora tra un rapporto e l'altro siano mutati, nel frattempo, taluni fattori (Cassazione - sentenza 8237/2015 e ordinanza 28252/2018) esempio: il contesto sociale e lavorativo, le capacità professionali, le abitudini di vita, le condizioni



di salute del lavoratore, ovvero l'organizzazione aziendale

*La ripetizione del patto di prova in successivi contratti di lavoro col medesimo datore e per le stesse mansioni è legittima ove sia dimostrata l'esigenza datoriale di verifica ulteriore del comportamento del lavoratore rilevante ai fini dell'adempimento della prestazione, in relazione a mutamenti che possano essere intervenuti per molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute (Cassazione n. 22809/2019)*

#### **Recesso durante il periodo di prova – Nullità**

La nullità del patto di prova può essere richiesta in presenza di difformità rispetto agli elementi previsti dalla legge e dalla giurisprudenza, come la corretta specifica delle mansioni e la congruità della valutazione delle capacità professionali del lavoratore.

- Motivi estranei alla valutazione professionale del lavoratore:
- Durata inadeguata del periodo di prova
- Mansioni diverse da quelle concordate
- Mansioni non specificate nel contratto

In caso di licenziamento avvenuto durante il periodo di prova, incombe sul lavoratore, ai sensi dell'articolo 2697 c.c., di dimostrare il positivo superamento del periodo di prova o che il recesso sia stato determinato da altra reale motivazione.

Il patto di prova ha infatti natura discrezionale e dispensa il datore di lavoro dall'onere di provarne la giustificazione, quindi l'onere della prova rimane in capo al lavoratore. (Cassazione - ordinanza n. 23927/2020)

Nel caso in cui il recesso dal contratto di lavoro avvenga senza un valido patto di prova, la sanzione prevista è quella della **tutela indennitaria**.

Il lavoratore ha diritto a un'indennità, ma non può essere reintegrato nel posto di lavoro, in quanto il recesso non rientra nelle fattispecie previste dall'articolo 3, comma 2, del D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 *Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti* (Cassazione, sentenza 20239/2023).

#### **Tassazione dell'indennità**

Si tratta di licenziamento illegittimo senza la reintegra sul posto di lavoro e pertanto viene risarcito il lucro cessante. In considerazione di ciò gli importi vengono tassati come il Tfr, tramite trattenuta alla fonte operata direttamente dall'azienda, in quanto il rapporto di lavoro è cessato. Trattandosi di indennità risarcitoria collegata alla cessazione del rapporto di lavoro si esclude la contribuzione previdenziale ed assistenziale

#### **La durata**

Viene fissata dai Ccnl in relazione all'inquadramento contrattuale

- La legge prevede una durata massima: non superiore a 6 mesi (art. 7, D. Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea – Decreto Trasparenza*)
- Può essere prevista una durata minima - in questo caso il diritto di recesso non può esercitarsi prima della fine del periodo
- Può essere prevista una riduzione del periodo di prova qualora il lavoratore abbia svolto le stesse mansioni presso altri datori di lavoro
- Può essere prevista una proroga, qualora sia giustificata e sempre nel limite dei 6 mesi

Solo nel contratto di prossimità è possibile uno sfioramento dei 6 mesi

#### **La durata nel contratto a termine**

Il Collegato Lavoro ha modificato quanto previsto all'art.7 del Decreto Trasparenza, andando a precisare le modalità di calcolo del periodo di prova qualora le parti decidano di inserire tale istituto in un contratto individuale a termine: **un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario** a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.

In ogni caso, la durata del periodo di prova nei **rapporti fino a sei mesi** può andare da **un minimo di due giorni ad un massimo di quindici giorni**, mentre nei **rapporti superiori a sei mesi e inferiori a dodici mesi**, il periodo di prova non potrà andare oltre i trenta giorni.

Tale conteggio non deve essere fatto qualora la **contrattazione collettiva** sia intervenuta, prevedendo una **condizione di miglior favore**.

Il problema che si pone è che il legislatore non dice per chi deve essere di miglior favore.

Potrebbe essere sottinteso che debba esserlo per il lavoratore. Quindi, qualora la contrattazione collettiva, di qualsiasi livello (nazionale, territoriale o aziendale) sia intervenuta sulla materia ed abbia previsto una disposizione più favorevole per il lavoratore, non si applica la formula legale.

Vero è che un minor periodo di prova è favorevole al lavoratore in quanto entra nel periodo protetto in tempi più rapidi, ma tale modalità potrebbe, invero, **causare del contenzioso** in quanto, qualora l'azienda decida di risolvere il rapporto durante o al termine del periodo di prova, il lavoratore potrebbe ricorrere contro tale decisione evidenziando la scarsa durata del periodo che non gli ha permesso di dimostrare compiutamente le capacità lavorative in relazione alla complessità delle mansioni svolte.

\*ODCEC Torino



di Paolo Soro\*

## IMPATRIATI: RISPOSTE AI QUESITI SU FATTISPECIE DUBBIE

Di seguito, le risposte ai quesiti su fattispecie "dubbe" afferenti sia al vecchio che al nuovo regime impatriati

### 1) Ulteriore quinquennio agevolabile: chi esercita l'opzione a pagamento e chi accede gratuitamente?

L'Agenzia ha precisato che risultano esclusi dalla possibilità di esercitare l'eventuale opzione:

- Gli sportivi professionisti
- Coloro che si sono trasferiti in Italia a partire dal 30 aprile 2019
- I cittadini italiani, rientrati entro il 29 aprile 2019, non iscritti all'AIRE
- I cittadini extra-comunitari

Preliminarmente, con riferimento ai cittadini extra-UE, si ritiene che il parere espresso

dall'Agenzia non sia condivisibile e possa essere legittimamente contestato, poiché, laddove è presente una convenzione bilaterale valida che prevede il diritto di non discriminazione, essendo tale fonte normativa prevalente su quella domestica, si deve necessariamente applicare la prima e non la seconda.

Invero, come noto, in base alla gerarchia delle leggi, la norma internazionale convenzionale prevale sempre sulle leggi dello Stato (Costituzione, art. 117; DPR 600/1973, art. 75). Orbene, il modello convenzionale OCSE per evitare le doppie imposizioni in materia di imposte sul reddito e prevenire le evasioni fiscali, stabilisce:

- Art. 1: *Il presente Accordo si applica alle persone che sono residenti di uno o di entrambi gli Stati contraenti.*
- Art. 2: *Il presente Accordo si applica alle imposte sul reddito prelevate per conto di ciascuno degli Stati contraenti, o delle sue suddivisioni politiche o amministrative o dei suoi enti locali, qualunque sia il sistema di prelevamento. Sono considerate imposte sul reddito tutte le imposte prelevate sul reddito complessivo o su elementi del reddito, comprese le imposte*



sull'ammontare complessivo degli stipendi o dei salari corrisposti dalle imprese. Le imposte attuali cui si applica l'Accordo sono in particolare, per quanto concerne l'Italia: l'imposta sul reddito delle persone fisiche... Il presente Accordo si applicherà anche alle imposte di natura identica o sostanzialmente analoga che verranno istituite dopo la data della firma dell'Accordo, in aggiunta o in sostituzione delle imposte attuali.

- ART. 24 (NON DISCRIMINAZIONE): *I nazionali di uno Stato contraente, non sono assoggettati nell'altro Stato contraente ad alcuna imposizione e obbligo a essa relativo, diversi o più onerosi di quelli cui sono o potranno essere assoggettati i nazionali di detto altro Stato che si trovino nella stessa situazione. Le disposizioni del presente articolo si applicano alle imposte previste dall'articolo 2 del presente Accordo.*

In definitiva, l'art. 24 della Convenzione vieta che siano negati ai lavoratori di cittadinanza - nella specie - extra-UE, gli stessi vantaggi fiscali concessi agli altri lavoratori italiani. Il citato divieto di non discriminazione è inoltre coerente con quanto previsto, sul piano fiscale e costituzionale dall'Ordinamento dello Stato italiano. Alla luce di quanto precede, dunque, si ritiene non condivisibile e privo di valenza normativa il parere espresso in proposito dall'Agenzia delle entrate.

Con riferimento, poi, ai periodi d'imposta interessati, si rammenta quanto segue:

- **Fino al 29 aprile 2019 = Opzione: 10% (con un figlio minorenni / immobile) 5% (con 3 figli minorenni)**
- **Dal 30 aprile 2019 = Richiesta ordinaria gratuita**

Prospetto esemplificativo:

Data residenza anagrafica	1° quinquennio d'imposta	Quinquennio ulteriore
30/04/2019 - 31/12/2019	2019 - 2023	2024 - 2028 (gratis - no opzione)
01/01/2020 - 31/12/2020	2020 - 2024	2025 - 2029
01/01/2021 - 31/12/2021	2021 - 2025	2026 - 2030
01/01/2022 - 31/12/2022	2022 - 2026	2027 - 2031
01/01/2023 - 31/12/2023	2023 - 2027	2028 - 2032

Giova ricordare che, se la residenza fiscale è stata acquisita tra il 30/04/2019 e il 02/07/2019, il primo periodo d'imposta italiano è comunque il 2019 e il quinquennio iniziale scade il 31/12/2023.

Si ricorda altresì che l'opzione a pagamento va esercitata tassativamente a partire dal 1° gennaio ed entro il 30 giugno del primo periodo d'imposta relativo all'ulteriore quinquennio, a condizione che sussistano i requisiti; e che, a detto ultimo proposito, l'acquisto dell'immobile deve essere completamente definito entro diciotto mesi dalla data di effettuazione del versamento (opzione).

## 2) Su quale reddito occorre calcolare la percentuale 5%/10% da versare?

La norma parla:

“...Dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia OGGETTO DELL'AGEVOLAZIONE”; non fa riferimento ai “redditi agevolati”.

Pertanto, l'imposta sostitutiva (10% / 5%) va calcolata sul reddito prodotto al lordo della quota di esenzione stabilita dal regime; non al netto.

## 3) Immobile: è possibile entrarne in possesso a seguito di donazione?

No, la norma dice che l'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà. L'uso del termine “acquistare”, a parere dell'Agenzia delle entrate, porta a escludere che l'immobile possa essere ricevuto in donazione o sia stato ereditato. Ovviamente, nulla vieta di vendere tale immobile e acquistarne un altro, ovvero, mantenere quello ricevuto a titolo gratuito e acquistarne un altro a titolo oneroso.

Analogamente, l'impatriato potrebbe essere già proprietario di altro immobile nel territorio dello Stato, ma, per avere le agevolazioni concernenti l'ulteriore quinquennio dovrà acquistare a titolo oneroso un'altra unità immobiliare di tipo residenziale nel periodo richiesto, eventualmente anche previa cessione dell'immobile precedentemente acquistato e non valido agli effetti del soddisfacimento dei requisiti richiesti dalla legge. A tal proposito, limitarsi solo a procedere a una ristrutturazione straordinaria (anche particolarmente radicale, con variazione catastale) dell'immobile precedentemente acquisito, non appare sufficiente.

**4) Immobile: si può venderlo prima della scadenza dell'ulteriore quinquennio?**

Sì, ma si perdono le agevolazioni a partire dal periodo d'imposta in cui è stato venduto, salvo che l'immobile non sia stato venduto per acquistarne un altro in sostituzione che presenti gli stessi requisiti. Restano salve le agevolazioni precedentemente applicate nei periodi d'imposta nei quali l'immobile esisteva.

**5) Immobile: co-intestazione al 50% a due diversi impatriati; si rispettano i requisiti per chiedere l'agevolazione legata all'ulteriore quinquennio da parte di entrambi?**

Sì, l'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà. Risulta, pertanto, irrilevante che il comproprietario sia anch'esso un impatriato, tenuto conto che nessuna preclusione è indicata dalla norma, né, tanto meno, può essere da questa dedotta. Ovviamente, entrambi i coniugi dovranno risultare residenti all'anagrafe del Comune in cui è situato l'immobile (e, dunque, anche nel medesimo stato di famiglia), nonché entrambi pieni proprietari dell'immobile (ossia, il rispettivo 50% deve essere detenuto a titolo di proprietà – non usufrutto o altro).

**6) Immobile: il requisito della "comproprietà" vale anche per conviventi dello stesso sesso? Quali documenti occorrono nel caso?**

Sì, la norma parla di "convivente" senza escludere le persone dello stesso sesso. Quanto ai documenti, occorrono quei certificati di regola rilasciati dal Comune che attestano appunto la convivenza di fatto nell'immobile acquistato in comproprietà (purché piena proprietà) da parte di entrambi i soggetti.

In genere, si tratta della dichiarazione per la costituzione di una convivenza di fatto, che può essere effettuata da due persone maggiorenni, unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, coabitanti e iscritte sul medesimo stato di famiglia, nonché ovviamente entrambe residenti presso il Comune al quale viene presentata la dichiarazione.

**7) Immobile: posso tenere la nuda proprietà e dare l'usufrutto a mia moglie?**

No. L'immobile può essere acquistato in comproprietà col coniuge, ma il diritto acquisito

deve comunque essere quello della piena proprietà (è irrilevante che i diritti siano stati "spartiti" con il coniuge convivente). Il requisito relativo alla proprietà dell'unità immobiliare non risulta soddisfatto se l'acquisto riguarda la sola nuda proprietà o il solo diritto di usufrutto; anche la mera sottoscrizione di un preliminare di compravendita non è sufficiente.

**8) È possibile accedere al regime impatriati per lavoratori in smart working di società estera?**

Sì! Rileva il luogo materiale dove viene fisicamente svolta l'attività lavorativa e non la cittadinanza di datore e/o lavoratore. Piuttosto, attenzione ai lavoratori (cittadini stranieri) che prestano attività in Italia per oltre 183 giorni, tenuto conto della nuova normativa relativa alla residenza fiscale, che prevede anche il requisito della sola presenza fisica, al fine di accertare la residenza fiscale in Italia.

**9) In caso di seconda o ulteriore assunzione, a quali datori di lavoro va presentata la domanda di agevolazione prevista dal regime impatriati?**

La richiesta è presentata sempre e solo all'attuale datore di lavoro, anche in caso di seconda o ulteriore assunzione, rispetto a quella per cui il lavoratore è rientrato.

**10) Nel caso in cui il dipendente presenti la domanda in corso d'anno, ma le agevolazioni spettino per tutto il periodo d'imposta a partire dal 1° gennaio, cosa succede?**

Il datore di lavoro deve applicare il beneficio dal periodo di paga successivo alla richiesta e, in sede di conguaglio, dalla data dell'assunzione. Se il programma non consente di conguagliare a fine anno il differente imponibile sul quale sono state inizialmente applicate le ritenute, il lavoratore impatriato può comunque auto-calcolare le ritenute nella misura corretta, indicando nella propria dichiarazione annuale, per la parte non calcolata correttamente, i redditi percepiti già nella misura ridotta (ossia, al netto dell'esenzione prevista dalla legge). A tal fine, le istruzioni di accompagnamento al modello redditi persone fisiche prevedono dei codici specifici da indicare nell'apposita casella "Casi particolari".

Lo stesso comportamento può essere adottato pure nel caso in cui il datore di lavoro non abbia dato positivo riscontro alla domanda presentata



dal dipendente e abbia deciso di calcolare le ritenute anche sulla parte esente del reddito. Da notare che la norma in realtà non prevede specifiche sanzioni in capo a tale datore di lavoro.

### **11) Come cambia la percentuale di esenzione prevista per l'ulteriore quinquennio, nel caso in cui venga richiesta dai lavoratori del Mezzogiorno?**

Non cambia. Con la vecchia normativa, l'esenzione relativa al quinquennio iniziale è pari al 90% per i lavoratori del Mezzogiorno e al 70% per gli altri. Nel caso in cui spetti l'agevolazione per l'ulteriore quinquennio a seguito di immobile acquistato o figlio minorenni a carico, la quota di esenzione è comunque pari al 50% per tutti. Nel caso in cui spetti l'agevolazione per l'ulteriore quinquennio a seguito di tre figli minorenni a carico, la quota di esenzione è pari al 90% per tutti.

Si ricorda che:

- Con riguardo all'immobile, i lavoratori devono diventare proprietari di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento
- Con riguardo al/ai figlio/i, il requisito deve essere verificato alla data in cui si esercita l'opzione/richiesta

Viceversa, con la nuova normativa, il reddito esente è pari (per tutti) al 50% e diventa pari (per tutti) al 60% se si ha almeno un figlio minorenni a carico residente (o comunque a partire dal momento in cui si presenta tale requisito nel corso del quinquennio). L'ulteriore periodo eventuale di esenzione è di tre anni ed è pari (per tutti) al 50%, ma solo, limitatamente ai soggetti che trasferiscono la propria residenza anagrafica nell'anno 2024, nel caso in cui siano divenuti proprietari (da intendersi come piena proprietà del 100%), entro la data del 31 dicembre 2023 e, comunque, nei dodici mesi precedenti al trasferimento, di un'unità immobiliare di tipo residenziale adibita ad abitazione principale in Italia.

### **12) Qual è il reddito imponibile agli effetti Inps?**

Al momento, resta ancora un problema costituzionale di ingiustificata disparità: nessun valido documento di prassi è stato emanato al riguardo.

In particolare, per quel che concerne il reddito d'impresa del vecchio regime (pacificamente applicabile anche al lavoro autonomo sia del vecchio che del nuovo regime), la circolare INPS numero 102 del 12/06/2003 (successivamente sempre richiamata e confermata), precisa che:

*I contributi previdenziali sono calcolati sulla totalità dei redditi di impresa dichiarati ai fini IRPEF, prodotti nello stesso anno al quale il contributo si riferisce. In ordine alla concreta individuazione dell'ammontare del reddito di impresa da assoggettare all'imposizione dei contributi previdenziali si fa presente che deve essere preso in considerazione il totale dei redditi di impresa, così come dichiarato ai fini delle imposte sui redditi.*

Da quanto qui evidenziato, ne consegue dunque che gli impatriati, i quali producono redditi di lavoro autonomo e di impresa, beneficiano altresì di un obbligo contributivo in misura (ridotta) direttamente proporzionale al reddito effettivamente dichiarato, oltre ovviamente alle minori imposte da pagare.

Tale situazione, peraltro, non si verifica in maniera analoga nelle fattispecie concernenti gli impatriati che percepiscono redditi di lavoro dipendente e assimilato. Tenuto infatti conto di come è strutturata la busta paga, in assenza di specifiche diverse indicazioni diramate dall'INPS, le conseguenze pratiche sono che:

- Il reddito imponibile ai fini tributari (ritenute) è pari alla sola quota parte stabilita dal Regime
- L'imponibile ai fini previdenziali (contributi) è il reddito complessivo "al lordo" dall'esenzione reddituale prevista dal Regime

Ma, attenzione, quanto visto sopra per l'INPS non si applica necessariamente ai professionisti che hanno una specifica cassa di previdenza come Avvocati, Commercialisti, Notai, Medici, etc. Per ogni cassa esiste un regolamento specifico e le regole possono cambiare dall'una all'altra. Si consiglia pertanto di consultare il regolamento della propria cassa di appartenenza.

Esempio, le istruzioni di compilazione diramate dalla CNPADC, riportano:

*Per "Reddito netto professionale" si intende quello definito dal vigente art. 53, comma 1, del D.P.R. 917/86, relativo all'esercizio dell'attività di Dottore.*

Ciò significa che noi iscritti alla CNPADC, se

interessati dall'applicazione del regime, dovremo indicare il reddito prodotto al lordo dell'eventuale esenzione stabilita per gli impatriati.

**13) Quale regime speciale di favore si può/deve applicare nel caso si svolga contemporaneamente attività di ricerca come dipendente e attività di lavoro autonomo?**

L'Agenzia delle entrate risponde che i diversi regimi agevolativi previsti per i contribuenti che rientrano in Italia sono fruibili contemporaneamente dallo stesso soggetto, relativamente al medesimo periodo d'imposta, nel rispetto di tutti i requisiti previsti dalle relative disposizioni. Pertanto, ad esempio, un contribuente che al rientro in Italia svolge un'attività di ricerca ed esercita anche un'attività di lavoro autonomo potrà, nel rispetto di ogni altra condizione prevista dalla normativa, applicare l'articolo 44 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (rientro dei cervelli), ai redditi prodotti in Italia per l'attività di ricerca; e l'articolo 5 del decreto legislativo 27 dicembre 2023, n. 209 (impatriati), al reddito di lavoro autonomo prodotto in Italia.

**14) La nuova normativa richiede il possesso dei requisiti di elevata qualificazione o specializzazione. Quali sono e cosa s'intende in pratica?**

Secondo l'Agenzia delle entrate, sono «altamente qualificati/specializzati» i lavoratori alternativamente in possesso:

- Del titolo di istruzione superiore di livello terziario rilasciato dall'autorità competente nel Paese dove è stato conseguito che attesti il completamento di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale o di una qualificazione professionale di livello post secondario di durata almeno triennale o corrispondente almeno al livello 6 del Quadro nazionale delle qualificazioni;
- Dei requisiti previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 206, limitatamente all'esercizio di professioni regolamentate;
- Di una qualifica professionale superiore attestata da almeno cinque anni di esperienza professionale di livello paragonabile ai titoli d'istruzione superiori di livello terziario, pertinenti alla professione o al settore specificato nel contratto di lavoro o nell'offerta vincolante;
- Di una qualifica professionale superiore attestata da almeno tre anni di esperienza

professionale pertinente acquisita nei sette anni precedenti la presentazione della domanda di Carta blu UE, per quanto riguarda dirigenti e specialisti nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

**15) È vero che è cambiata la norma relativamente all'obbligo del "collegamento funzionale" tra la data dell'impatrio e quella dell'inizio del lavoro?**

In realtà, la norma non è cambiata (nulla di specifico era previsto prima e nulla è previsto ora), ma è - abbastanza inspiegabilmente, ma piacevolmente - cambiata l'interpretazione diramata negli ultimi documenti di prassi dall'Agenzia delle entrate, seppure con riferimento solo ai nuovi impatriati (altra cosa bizzarra). Nello specifico, con l'interpello 66/2025, l'Agenzia delle entrate ha precisato che:

*Ai fini dell'applicazione del nuovo regime, non è più necessario verificare la sussistenza di un collegamento "funzionale" tra il trasferimento della residenza fiscale in Italia e l'inizio di un'attività lavorativa dalla quale derivi un reddito agevolabile, prodotto in Italia, diversamente da quanto chiarito con riferimento al previgente "regime speciale per lavoratori impatriati".*

*Non è necessario, dunque, che al rientro in Italia sussistano i requisiti previsti dalla norma, potendo gli stessi maturare anche successivamente.*

*In tal caso, il contribuente potrà applicare il nuovo regime al ricorrere dei predetti requisiti per i residui periodi d'imposta di fruizione dell'agevolazione, che si applica per ciascun periodo d'imposta in cui i requisiti sussistono.*

Non capiamo in base a quale norma di legge sia giustificato questo cambio di rotta, ma ne prendiamo atto tutti, molto favorevolmente.

**16) È possibile cambiare regime di favore all'interno del quinquennio, esempio: da forfettario a impatriato?**

Secondo quanto indicato in precedenza dall'Agenzia delle entrate, perlomeno, con riferimento alla vecchia normativa, il contribuente che rientra in Italia e sceglie un regime, non potrà più cambiare tale scelta.

Tale interpretazione, francamente, lascia basiti, sia perché è assolutamente consentito dalla



normativa (e ci mancherebbe pure altro) variare, salvo eventuale periodo di opzione bloccato (si ricorda che il regime forfettario è tale per natura), la scelta del regime contabile/fiscale; sia perché ciò appare nettamente in contrasto con quanto inizialmente affermato dalla stessa Agenzia delle entrate la quale aveva ampiamente chiarito che:

*Un lavoratore autonomo che ha trasferito la residenza fiscale in Italia nel periodo d'imposta 2017, se non ha dato evidenza dell'agevolazione nella relativa dichiarazione dei redditi e in quella concernente il periodo di imposta successivo (2018), i cui termini sono scaduti, non può fruire dell'agevolazione per dette annualità.*

*Diversamente, con riferimento ai periodi d'imposta dal 2019 al 2021, può fruire dell'agevolazione dandone evidenza nelle relative dichiarazioni dei redditi.*

In sostanza, perderà quella/e annualità specifiche che sono carenti degli adempimenti richiesti, ma non gli è vietato di sfruttare quelle eventuali annualità restanti all'interno del quinquennio.

Detto ciò, magari così come è inspiegabilmente cambiata l'interpretazione relativa al c.d. "collegamento funzionale", per analogia, con la nuova normativa cambierà pure l'interpretazione dell'Agenzia delle entrate collegata alla specifica fattispecie in esame. Invero, se teniamo conto di quanto affermato prima, sembrerebbe parimenti da rivedere anche il divieto prima espresso dall'Agenzia delle entrate sul cambio regime nel quinquennio:

*Il contribuente potrà applicare il nuovo regime al ricorrere dei predetti requisiti per i residui periodi d'imposta di fruizione dell'agevolazione, che si applica per ciascun periodo d'imposta in cui i requisiti sussistono.*

Però, al momento, non si hanno elementi tali da poterlo affermare con certezza.

### **17) Sono mutate le regole per i contribuenti che impatriano al termine di distacco all'estero?**

Sì! Con il vecchio regime, non spetta il beneficio fiscale nell'ipotesi di distacco all'estero con successivo rientro, in presenza del medesimo contratto e presso il medesimo datore di lavoro (vincolo del c.d. "rientro in continuità di contratto").

Viceversa, la novella normativa stabilisce delle regole completamente diverse in proposito, limitandosi solo a vietare le fattispecie che non rientrano nei nuovi parametri minimi di permanenza all'estero; che non sono più gli ordinari tre periodi d'imposta, ma che diventano:

- Sei periodi d'imposta, se il lavoratore non è stato in precedenza impiegato in Italia in favore dello stesso soggetto oppure di un soggetto appartenente al suo stesso gruppo
- Sette periodi d'imposta, se il lavoratore, prima del suo trasferimento all'estero, è stato impiegato in Italia in favore dello stesso soggetto oppure di un soggetto appartenente al suo stesso gruppo.

### **18) Usufruento del regime speciale per docenti e ricercatori, qual è la porzione di reddito da tenere conto al fine di poter essere considerati fiscalmente a carico del proprio coniuge?**

Anche in questo caso, stranamente ma piacevolmente, l'Agenzia delle entrate risponde che:

*La norma non prevede che la quota esclusa dalla formazione del reddito di lavoro dipendente o autonomo vada aggiunta, ai fini della verifica del limite reddituale indicato dall'art. 12 del TUIR, al reddito complessivo.*

*Pertanto, in assenza di una specifica disposizione, la quota di reddito esente da imposizione, non concorrendo alla formazione della base imponibile, non rileva ai fini della determinazione del reddito complessivo del familiare.*

*Ciò premesso, qualora il reddito complessivo determinato come sopra indicato e assunto al netto della quota esente da imposizione, sia non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili, si potrà essere considerati fiscalmente a carico del proprio coniuge, con conseguente riconoscimento in capo a quest'ultimo delle detrazioni di cui all'articolo 12, del TUIR, anche se il reddito complessivo totale senza esenzione è maggiore.*

### **19) Vi sono limitazioni nel nuovo regime impatriati relativamente ai cittadini stranieri che impatriano in Italia o a quelli italiani che non hanno mai avuto residenza fiscale italiana?**

No, in linea di massima, possono accedere al regime (previa verifica degli altri ordinari requisiti)

sia i cittadini italiani che quelli stranieri; nonché, più in generale, anche coloro che non hanno mai avuto in precedenza la residenza fiscale in Italia.

**20) L'art. 16, co. 3-bis, d.lgs. 147/2015, aggiunto dal Decreto Legge del 30/04/2019 n. 34, conv. Legge 28 giugno 2019 n. 58, prevedeva che: *Le disposizioni del presente articolo si applicano per ulteriori cinque periodi di imposta anche nel caso in cui i lavoratori diventino proprietari di almeno un unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento. Successivamente, con le modifiche apportate dalla Finanziaria, il decreto crescita ha previsto l'aggiunta: "...Ovvero ne diviene proprietario entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione." Qual è esattamente il termine ultimo da prendere in considerazione per l'eventuale acquisizione dell'immobile, onde poter usufruire dell'ulteriore quinquennio di agevolazioni?***

Attenzione a non fare confusione; in realtà si tratta di due disposizioni completamente differenti: una relativa al termine - per così dire - "iniziale", e una attinente a quello "finale".

Nello specifico, il Decreto Crescita è stato oggetto di modifiche in sede di approvazione della Legge Finanziaria (Legge 30 dicembre 2020 n. 178, art. 50, co. 1). Detta normativa, senza apportare alcuna variazione al comma 3-bis, art. 16 (così come aggiunto in precedenza), ha previsto, tra gli altri, il comma 2-bis che ha stabilito le disposizioni da seguire in caso di opzione per l'ulteriore quinquennio da parte dei soggetti meglio individuati nel precedente QUESITO 1.

Orbene, i "diciotto mesi" concernono il caso relativo all'eventuale esercizio dell'opzione per l'ulteriore quinquennio e sono stabiliti dalla Finanziaria con riferimento ai soggetti che intendano versare l'imposta sostitutiva (10% / 5%), entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo periodo di fruizione dell'agevolazione. Pertanto, in tali fattispecie, il termine ultimo possibile entro cui i contribuenti in questione devono essere diventati proprietari dell'immobile diviene il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello di conclusione del primo periodo di fruizione dell'agevolazione.

In definitiva, abbiamo:

Comma 2-bis aggiunto dalla Finanziaria:

*"I soggetti, diversi da quelli indicati nel comma 2, che siano stati iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero o che siano cittadini di Stati membri dell'Unione europea, che hanno già trasferito la residenza prima dell'anno 2020 e che alla data del 31 dicembre 2019 risultano beneficiari del regime previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, possono optare per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 1, lettera c), del presente articolo, previo versamento di:*

*a) un importo pari al 10% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno un figlio minorenni, anche in affido preadottivo, o è diventato proprietario di almeno un unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, OVVERO NE DIVIENE PROPRIETARIO ENTRO DICHIOTTO MESI DALLA DATA DI ESERCIZIO DELL'OPZIONE DI CUI AL PRESENTE COMMA, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni...".*

Comma 3-bis introdotto col Decreto Crescita:

*"Le disposizioni del presente articolo si applicano per ulteriori cinque periodi di imposta nel caso in cui i lavoratori diventino proprietari di almeno un unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia O NEI DODICI MESI PRECEDENTI AL TRASFERIMENTO".*

\*ODCEC Roma



di Marino Gabellini\*

## NUOVA DISPOSIZIONE IVA PER IL DISTACCO DEL PERSONALE

In sede di conversione del DI 16 settembre 2024, n. 131, la Legge 14 novembre 2024, n. 166, con l'introduzione dell'articolo 16-ter, è stato modificato, con effetto dal 1° gennaio 2025, il trattamento del prestito o distacco di personale ai fini IVA. La norma ha abrogato il comma 35, dell'articolo 8, della Legge n. 67 del 1988, che così disponeva: "35. Non sono da intendere rilevanti ai fini dell'imposta sul valore aggiunto i prestiti o i distacchi di personale a fronte dei quali è versato solo il rimborso del relativo costo."

Di fatto, il Legislatore è intervenuto per adeguare la normativa italiana alla Direttiva IVA europea, tenendo conto di quanto stabilito con sentenza dell'11 marzo 2020, dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea la quale, intervenendo in una specifica causa, ha sancito che il distacco di personale costituisce una operazione rilevante ai fini Iva quando sussiste un "nesso diretto tra le due prestazioni", ovvero tra il servizio reso e il corrispettivo ricevuto, e ricorre "l'onerosità della prestazione" essendo "irrelevante, a tale riguardo, l'importo del corrispettivo, in particolare la circostanza che esso sia pari, superiore o inferiore ai costi che il soggetto passivo ha sostenuto a suo carico nell'ambito della fornitura della sua prestazione".

Per espressa previsione normativa, l'assoggettamento ad IVA, riguarda esclusivamente i distacchi di personale stipulati per la prima volta a decorrere dal

2025 o rinnovati sempre a decorrere dal 1° gennaio del corrente anno.

In tal modo, sono state fatte salve tutte le fattispecie pregresse (fino al 31/12/2024).

È bene sottolineare che la norma riguarda esclusivamente i prestiti o i distacchi del personale regolati dall'articolo 30 del D. Lgs. n. 276 del 2003, così identificati: "L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa."

Il distacco deve quindi essere giustificato da un interesse proprio del distaccante, anche di carattere non economico, consistente in una motivazione imprenditoriale di ordine tecnico, produttivo, organizzativo, commerciale oppure, secondo alcuni orientamenti, anche di ordine morale o solidale.

Lo stesso, deve inoltre rispondere al requisito della temporalità del rapporto, facendo venir meno la sua liceità in presenza di condizioni che fanno presumere ad una condizione di permanenza nel tempo del rapporto stesso.

Fatta tale precisazione, ne consegue che la nuova norma IVA non interessa altri istituti giuridici quali il comando del personale nei Patronati, ovvero i distacchi sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori, ovvero ancora le indennità e i compensi





percepiti dai prestatori di lavoro dipendente che, per clausola contrattuale, devono essere riversati al datore di lavoro.

Anche se può rappresentare una precisazione superflua, la nuova norma non interessa neppure l'istituto della somministrazione del lavoro (eseguita in conformità alla legge) che, rappresentando una attività d'impresa, era già (e resta) assoggettata ad IVA per l'intero importo dovuto (e non solo la differenza tra il puro costo ed il margine di intermediazione).

Laddove il distacco sia operato da una impresa o società, a favore di altra impresa o società, non vi è dubbio sul fatto che l'operazione rientri tra le prestazioni effettuate in esercizio d'impresa e, pertanto, sia necessario l'assoggettamento ad IVA (nella misura ordinaria del 22%). Normalmente, nel rapporto fra soggetti in esercizio di impresa arti o professioni, la corresponsione dell'IVA non rappresenta un costo (ma solo un onere finanziario), data l'ordinaria possibilità di detrazione dell'IVA addebitata dal prestatore: ciò non vale, ovviamente, laddove il soggetto avente causa (ossia, colui che deve procedere a corrispondere il rimborso del costo del personale distaccato) non abbia possibilità, esercitando operazioni esenti o non rilevanti ai fini IVA (come, ad es: istituti di credito, intermediari finanziari, assicurazioni, intermediari

assicurativi, medici, ecc.), di detrarre parzialmente o totalmente l'IVA pagata ai propri fornitori.

Nel caso in cui il distacco sia operato da un Ente Non Commerciale (ENC), quale ad. es. una associazione, fondazione, o altra struttura non societaria, non esercitante in modo prevalente una attività commerciale, il rimborso del puro costo (del personale distaccato) a favore dell'ente, anche se effettuato da società o altro soggetto esercente attività d'impresa, potrebbe non essere assoggettato ad IVA e non ricadere, quindi, nella nuova normativa.

Per principio generale, infatti, affinché una data operazione sia rilevante alla normativa IVA, devono sussistere, contemporaneamente (oltre al requisito della territorialità che, in questo contesto, non viene preso in considerazione) il requisito oggettivo ed il requisito soggettivo. Sul primo, requisito oggettivo, occorre considerare se l'operazione di prestito o distacco di personale riguarda dipendenti addetti all'esercizio delle attività istituzionali dell'ente, ovvero se l'operazione riguarda dipendenti addetti all'esercizio delle eventuali attività commerciali esercitate, in modo non prevalente, dall'ente: nel primo caso, l'operazione manca del nesso diretto fra le due prestazioni (prestazione consistente nel servizio reso e controprestazione consistente nel pagamento dell'importo dovuto), vale a dire che manca del c.d. "rapporto sinallagmatico"; viceversa, nel secondo caso, ossia quando l'operazione riguarda dipendenti addetti all'esercizio di attività commerciali, si ritiene esistente il rapporto sinallagmatico e, pertanto, l'operazione, indipendentemente dal fatto che sia corrisposto il solo rimborso del costo effettivo del personale prestato o distaccato, con la nuova normativa, assume rilevanza IVA.

Quanto al requisito soggettivo, occorre ricordare che l'apertura della partita IVA da parte dell'ENC che dovesse svolgere, in via non prevalente rispetto a quella istituzionale, anche un'attività commerciale, sorge solo nel momento in cui l'operazione (cessione di beni o prestazione di servizi) ha natura commerciale ai sensi dell'art. 2195, C.C., o lo sia in forza di altre disposizioni di legge (ad es. le attività svolte dai Centri di Assistenza Fiscale) ed è svolta in modo "abituale", ossia in modo ripetitivo nel tempo e/o con una specifica organizzazione a ciò dedicata. Ne consegue che, qualora l'operazione di prestito o distacco dovesse essere svolta solo in modo sporadico e senza alcuna specifica organizzazione in tal senso, il solo esercizio di tale attività non farebbe scattare, in capo all'ENC l'obbligo di apertura della partita IVA.

*\*ODCEC Rimini*



di Giovanni Dall'Aglio\*

## IL LAVORATORE DEL FUTURO: TRA EFFETTO DUNNING-KRUGER E SINDROME DELL'IMPOSTORE

Nell'era dell'intelligenza artificiale, il lavoro sembra diventato un'operazione senza attrito: tutto è più veloce, più efficiente, più immediato. Ma cosa accade quando l'immediatezza sostituisce la profondità?

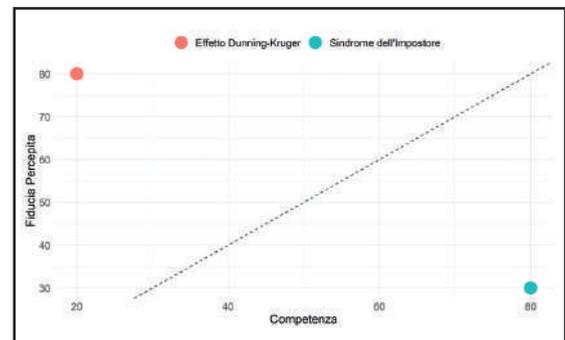
Diceva Jean-Paul Sartre: *"L'uomo è condannato a essere libero, perché una volta gettato nel mondo è responsabile di tutto ciò che fa"*. La libertà in cui siamo proiettati oggi è tuttavia illusoria: crediamo di scegliere quando in realtà stiamo delegando ad una macchina l'esercizio di pensare al posto nostro. In questa rincorsa verso l'automazione e la flessibilità, che ruolo gioca la percezione che abbiamo di noi stessi nel contesto professionale?

L'effetto Dunning-Kruger e la sindrome dell'impostore sono due facce della stessa medaglia che, seppur antitetiche, contribuiscono a dare un quadro della distorsione dell'identità lavorativa in un mondo che ha smesso di riconoscere il vero significato del lavoro.

Da una parte abbiamo l'esperto apparente: la figura con scarse competenze ma che si sopravvaluta, considerandosi "esperto". Anni di (vuote) esperienze lavorative accompagnati da scatti di carriera lo autoconvincono di essere "senior", e dunque esperto. Spesso utilizza strumenti o software che generano output molto complessi di cui ignora totalmente la profondità sottostante. È vittima della sindrome di



Dunning-Kruger, convinto di sapere solo perché uno strumento gli fornisce risposte. Ma è un'illusione di competenza: senza la macchina, rimane vuoto, incapace di pensare autonomamente.

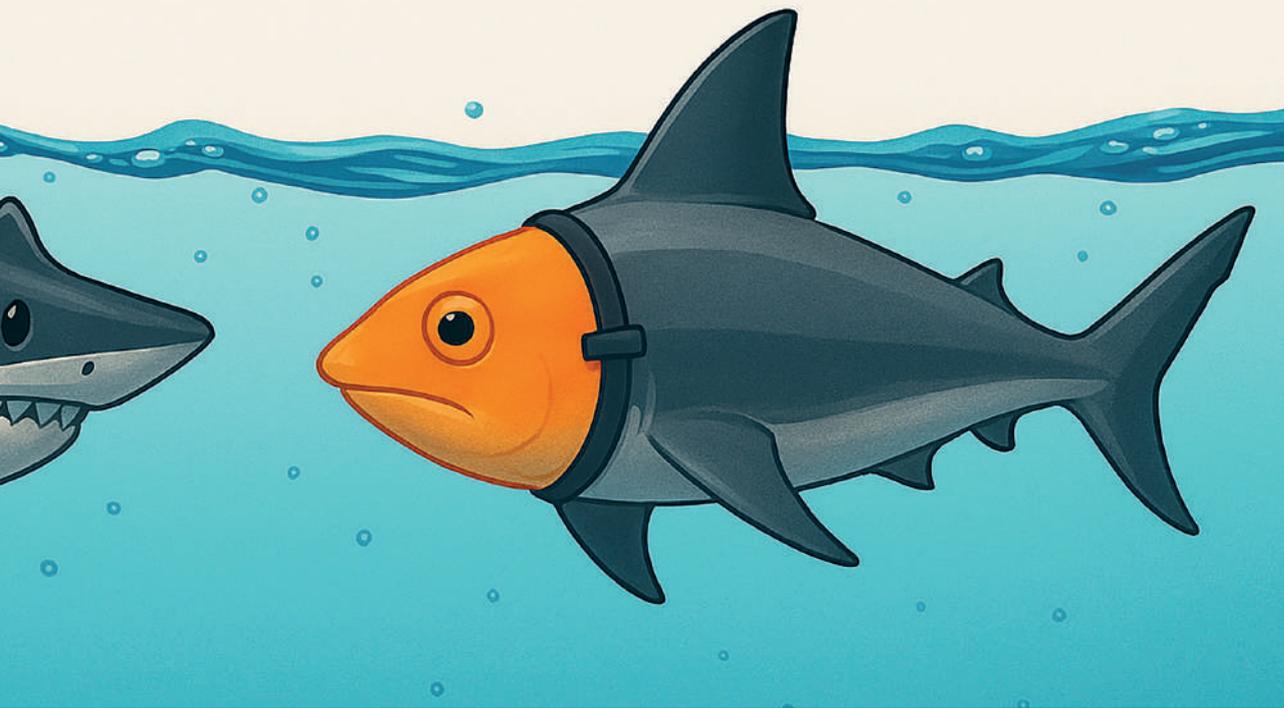


L'illusione della competenza e la sindrome dell'impostore

Se l'effetto Dunning-Kruger è l'autocompiacimento del saputo, la sindrome dell'impostore è il rovescio della medaglia, e cioè la costante paura di non essere mai abbastanza, anche quando lo siamo. È spesso il lavoratore che, pur avendo le competenze giuste, non riesce a riconoscere il proprio valore. Una sorta di riflessivo in crisi. Vive un disagio derivante dal fatto che

# UGER

# SINDROME DELL'IMPOSTORE



non vuole rinunciare a pensare, anche se il mondo circostante tende a premiarlo quando smette di farlo. In un contesto in cui l'autocelebrazione è il principale motore di riconoscimento, l'individuo è sospeso tra il timore di non essere mai abbastanza e la sicurezza di essere un "esperto" senza aver acquisito una comprensione profonda di sé e del proprio ruolo. E' un fenomeno che possiamo osservare (e non) sui portali web relativi al mercato del lavoro. Quante volte vediamo profili con titoli ed esperienze altisonanti, che postano quotidianamente articoli caccia like per guadagnare condivisioni, ma dei quali non si capisce concretamente quale sia davvero la profondità del loro sapere? Viceversa, quanti profili di talento decidono di non iscriversi a questi portali per non sentirsi obbligati a condividere riflessioni con persone mediocri che tuttavia sono riconosciute come "esperte"?

Oggi l'AI ci offre risposte, ma non ci spinge a pensare, e quindi ad evolverci. Il nostro pensiero rimane immobile, congelato in un mondo dove ogni domanda ha una risposta facile. Se da un lato l'AI promette di liberarci dalle operazioni ripetitive, dall'altro rischia di distoglierci dal reale fondamento della libertà umana: l'esercizio dello spirito critico e creativo.

In un mondo in cui una macchina ci fornisce la risposta giusta, è il dubbio umano a fare la differenza. Essere esperti non è una questione di conoscere le risposte, ma di saper porre le domande. Il lavoratore del futuro non dovrà scegliere tra essere un "esperto superficiale" che sfrutta ciecamente l'AI o un "impostore" che si sente alienato dal mondo che lo circonda. La vera sfida sarà quella di trovare un equilibrio tra l'uso efficace degli strumenti tecnologici e la preservazione delle qualità che fanno di un essere umano un lavoratore autentico: la riflessione critica e l'esercizio della propria natura creativa.

Se l'AI ci offre risposte senza fatica, forse è il momento di chiedersi se stiamo ancora cercando le domande giuste. L'automazione può liberarci dai compiti ripetitivi, ma chi ci libererà dal pericolo di non pensare?

Diceva Kierkegaard:

*"La vita può essere compresa solo all'indietro, ma deve essere vissuta in avanti" ...*

Eppure, oggi sembriamo più ossessionati dalle risposte che dal viaggio stesso. È la ricerca, non la risposta, a dare valore al nostro cammino. Se ci dimentichiamo di questo, forse non stiamo più vivendo, ma solo consumando.

*\*Ingegnere e Phd in Trieste*



di Dario Palumberi\*

## PARITÀ DI GENERE e UNI/PdR 125:2022: Principi, Politiche e Indicatori di Performance

La parità di genere è riconosciuta a livello internazionale come un elemento chiave per lo sviluppo sostenibile. L'uguaglianza tra uomini e donne è infatti il quinto obiettivo dell'Agenda 2030 dell'ONU, un programma globale che mira a promuovere il benessere sociale, economico e ambientale attraverso 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs).

Uno degli obiettivi fondamentali è quello di ridurre le disparità di genere, garantendo opportunità eque per tutte le persone e favorendo la crescita lavorativa, umana e sociale delle donne.

La presenza femminile nei vari ambiti della società non deve essere considerata solo in termini numerici, ma come un presupposto essenziale per il raggiungimento di traguardi chiave, tra cui la tutela dell'ambiente, la lotta alla povertà e la promozione della giustizia sociale.

Diversi studi confermano che l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro, in politica e nei ruoli decisionali ha un impatto positivo sulla crescita economica e sul miglioramento delle condizioni di vita. Tuttavia, nonostante i progressi, persistono



disparità significative, come il divario retributivo e una minore presenza delle donne nei ruoli di leadership.

Sebbene le donne abbiano quasi raggiunto gli uomini in termini numerici nel mondo del lavoro, nelle professioni e in politica, la qualità della loro partecipazione continua a presentare differenze sostanziali. Questo si manifesta, da un lato, in una marcata disparità retributiva a parità di formazione e ruolo, e dall'altro, in una percezione culturale ancora arretrata, che non riconosce pienamente la presenza femminile nei luoghi decisionali come un elemento essenziale per il bene comune.

### La Certificazione per la Parità di Genere: UNI/PdR 125:2022

Per rispondere a queste sfide, la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata dall'Ente Italiano di Normazione (UNI) il 16 marzo 2022, fornisce un quadro di riferimento per le organizzazioni che intendono adottare politiche concrete per la parità di genere.



La certificazione si inserisce nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e mira a misurare e migliorare le prestazioni aziendali in questo ambito.



La norma individua sei aree chiave per valutare il livello di maturità delle organizzazioni rispetto alla parità di genere:

1. **Cultura e strategia:** analizza la presenza di un piano strategico e di politiche per la sensibilizzazione interna ed esterna.
2. **Governance:** valuta il modello di leadership e la presenza femminile negli organi decisionali.
3. **Processi HR:** esamina l'inclusività nelle assunzioni, nelle promozioni e nei percorsi di crescita professionale.

4. **Opportunità di crescita e inclusione:** misura la percentuale di donne in ruoli di responsabilità.

5. **Equità remunerativa:** monitora il divario salariale tra uomini e donne.

6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** verifica l'adozione di politiche a supporto della genitorialità e del bilanciamento tra lavoro e vita privata.

### Le Sfide e le Opportunità per le Aziende

L'attuazione di queste misure rappresenta una sfida, in particolare per le piccole e medie imprese, dove spesso mancano meccanismi strutturati di monitoraggio e rendicontazione. In particolare, tra le maggiori criticità nell'ambito degli Indicatori di Performance (KPI) proposti dalla Prassi, si annoverano:

- **Aumento della presenza femminile nei ruoli di leadership:** molte organizzazioni presentano ancora una significativa disparità di genere nei livelli dirigenziali. L'indicatore



più critico, soprattutto per aziende di piccole dimensioni, è rappresentato proprio dalla percentuale di donne presenti negli organi di controllo.

Superare questo squilibrio richiede politiche di promozione trasparenti, programmi di mentorship e sviluppo della leadership femminile.

- **Implementazione di processi per valutare la percezione interna sulle pari opportunità:** la cultura aziendale deve evolversi affinché la parità di genere venga percepita come un valore condiviso. Strumenti come sondaggi interni e focus group possono aiutare a identificare le aree di miglioramento e guidare le strategie di inclusione.
- **Garanzia di un accesso equo ai percorsi di carriera e formazione:** molte donne incontrano barriere nell'accesso a opportunità di crescita professionale. Per colmare questo divario, le aziende dovrebbero promuovere programmi di formazione e sviluppo professionale accessibili a tutti i dipendenti, senza discriminazioni di genere.
- **Riduzione del divario retributivo, in particolare nelle realtà più piccole:** il gender pay gap rimane un problema persistente. Per affrontarlo, è fondamentale adottare sistemi di valutazione trasparenti delle retribuzioni, basati su competenze e responsabilità, e migliorare i sistemi di welfare aziendale.
- **Maggiore condivisione delle responsabilità genitoriali tra uomini e donne:** spesso il carico della cura familiare ricade principalmente sulle donne, con impatti negativi sulla loro carriera. Le aziende possono favorire un equilibrio tra vita lavorativa e privata implementando congedi parentali più equi, orari flessibili e supporti per la genitorialità.

Affrontare queste sfide non solo favorisce la parità di genere, ma porta anche benefici concreti alle aziende, migliorando il clima organizzativo, la produttività e la capacità di attrarre e trattenere talenti qualificati.

## Verso un Futuro di Maggiore Equità

Per accelerare il progresso verso la parità di genere, è fondamentale che le aziende implementino politiche strutturali concrete e investano in misure che favoriscano un ambiente di lavoro equo e

inclusivo. Tra le pratiche più efficaci rientrano:

- **Modelli di lavoro flessibili:** L'introduzione di modalità di lavoro agile, come il telelavoro e gli orari flessibili, aiuta sia uomini che donne a gestire al meglio le responsabilità familiari senza compromettere la crescita professionale.
- **Congedi parentali equamente distribuiti:** Incentivare la fruizione del congedo parentale da parte di entrambi i genitori contribuisce a riequilibrare il carico di cura familiare, riducendo l'impatto negativo sulla carriera delle donne.
- **Sostegno alla genitorialità:** Le aziende possono offrire benefit come asili nido aziendali, contributi per l'assistenza all'infanzia o convenzioni con strutture per l'educazione prescolare, facilitando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.
- **Trasparenza salariale:** Implementare audit retributivi regolari per eliminare il divario di genere nei salari, garantendo equità nelle retribuzioni a parità di competenze e responsabilità.
- **Formazione su diversità e inclusione:** Sensibilizzare i dipendenti e i dirigenti attraverso programmi di formazione dedicati ai temi della parità di genere, del rispetto delle diversità e della prevenzione delle discriminazioni.

La parità di genere non è solo un obiettivo etico e sociale, ma una leva strategica per lo sviluppo sostenibile e la competitività aziendale. Investire in politiche di inclusione e pari opportunità non solo migliora il benessere dei lavoratori, ma favorisce anche un ambiente di lavoro più produttivo e innovativo.

L'adozione di misure strutturate, come la promozione della leadership femminile, la riduzione del divario salariale e l'implementazione di modelli di lavoro flessibili, è essenziale per abbattere le barriere che ancora limitano la piena partecipazione delle donne al mondo del lavoro.

Solo attraverso un'azione concreta e continuativa sarà possibile costruire un futuro in cui la parità di genere sia realmente raggiunta e valorizzata e costruire un mondo del lavoro più equo e sostenibile per tutti.

*\*Ingegnere in Bologna*

# #accettiamolasfida

SOLUZIONI INNOVATIVE PER LA PROFESSIONE DEL COMMERCIALISTA.

John Adv

**UNA NUOVA DIMENSIONE PER AFFRONTARE LE SFIDE DEL FUTURO.**

Crescere e migliorare per continuare a garantire a voi commercialisti il ruolo guida nei confronti dei vostri clienti. Guarda il film che racconta le sfide proposte ai commercialisti di oggi e domani su [accettiamolasfida.it](https://accettiamolasfida.it)

**DATEV**  
**KOINOS**



di Graziano Vezzoni\*

## RIFLESSIONI NOTTURNE DI UN GIUSLAVORISTA A VENEZIA: cronaca di una giornata indimenticabile

A Venezia è il 12.06.2030 un venerdì, come tanti altri; mi appresto a partecipare al convegno, che già dal titolo si annuncia intrigante, in perfetto stile veneziano, "Concordato Preventivo Biennale sul Lavoro".

Questo tipo di contratto era stato istituito nel lontano 2028, ispirandosi vagamente al famoso Concordato Preventivo Biennale di natura fiscale del 2024.

Ricordiamo tutti che tale concordato, nonostante le sue nobili intenzioni, non aveva riscosso un grande seguito né successo. Ma, ahimè, nella burocrazia come nella moda, tutto torna!

Con alcuni colleghi e redattori della rivista "Noi e il Lavoro", stiamo solcando le acque del Canal Grande a bordo di un vaporetto, diretti al convegno.

Marco Sambo, come sempre, fa da cerimoniere e accompagnatore. Con un tono tra il serio e il faceto, sussurra: "Colleghi, non è che possiamo arrivare al convegno sudati come dei commercialisti che sono alle prese con una visita ispettiva!".

I colleghi annuiscono compiaciuti, ribadendo



quanto sia essenziale apparire impeccabili, quasi debbano essere pronti per una sfilata piuttosto che per un convegno. Le star dell'evento sono i relatori: Maurizio Centra, Stefano Lapponi e Marco D'Orsogna Bucci. E poi c'è Martina Riccardi, la moderatrice, soprannominata ironicamente la "domatrice", pronta più che mai a dirigere il traffico di idee come un abile controllore di volo in una torre di comando.

Sul vaporetto, mi perdo nei ricordi e penso a quanto tempo è trascorso dal primo incontro organizzato dal Gruppo ODCEC Area Lavoro. Anni, decisamente troppi. Mi guardo intorno e vedo colleghi invecchiati nell'aspetto, ma giovani nello spirito, come rockstar che non hanno mai smesso di andare in tour.

Il convegno inizia puntuale come un orologio svizzero alle 14:30, e i nostri eroici relatori si lanciano nell'ardua impresa di far capire il Concordato Preventivo Biennale sul Lavoro. Un nome così lungo che se lo scrivi su un assegno, non ti resta spazio per la cifra! Questa chicca burocratica prevede un balletto di accordi tra il



datore di lavoro e gli istituti sui versamenti delle ritenute e dei contributi per i due anni stabiliti.

Come in ogni favoloso accordo degno di una sceneggiatura hollywoodiana, ci sono tempistiche e modalità di pagamento delineate con precisione chirurgica. Questo tipo di contratto, che sembra uscito da un gioco da tavolo economico, prevede, oltre alla somma base già pattuita, una serie di versamenti bonus, diciamo così, calcolati sulla base dei licenziamenti che avresti pianificato durante il biennio concordato.

Il pagamento del concordato ti blindava meglio di un bunker antiatomico contro ogni possibile ispezione; anzi, con un generoso extra del 10% sul totale, potrai non solo evitare le visite indesiderate, ma anche lanciare, impunemente, qualche affettuosa frecciatina verbale agli ispettori, qualora osassero mettere piede nel tuo regno aziendale. Insomma dovete immaginare un contratto così previdente da indicare tutto in anticipo, persino la durata esatta della pausa caffè, una vera e propria profezia contrattuale!

Il convegno termina alle 19:00 e dopo ore di

chiacchiere che avrebbero messo alla prova anche l'ascoltatore più stoico, la tradizione ha avuto la meglio e ci siamo ritrovati tutti a fare cerchio intorno ad un aperitivo.

Tra un anacardo e l'altro, abbiamo riso come matti sulle slide sbagliate (che sembravano uscite da un episodio di "Chi l'ha visto") e sulle domande, rivolte dal pubblico, così bizzarre che nemmeno Google avrebbe saputo cosa rispondere, ma i nostri eroi sì.

Gli aperitivi si susseguono a ritmo vertiginoso, finché il saggio Domenico Calvelli, con un tono strascicato (forse dovuto all'eccesso di prosecco), ci riporta alla realtà: è ora di cena.

La serata prosegue in un ristorante tipico della laguna "Il Gondoliere". E così, tra una risata e l'altra, la vita di gruppo rende ogni convegno un'avventura meravigliosa.

Paride Barani solleva il suo bicchiere di vino (l'ennesimo), "alla nostra amicizia e ai contratti concordati che rendono la vita un po' meno imprevedibile!" e giù risate e litri di vino.

In questa serata veneziana, con la luna piena che si specchia nelle acque del Canal Grande, i colleghi del Gruppo Odcec Area Lavoro chiudono un altro capitolo della loro saga giuslavorista, certi che il prossimo convegno li troverà ancora più uniti, ancora più esperti... e sicuramente ancora più affamati, di tutto.

Ma adesso eccomi qui, sono le ore 1:30 di notte, nella solitudine della mia stanza d'albergo, la numero 212, a riflettere sulla giornata. La mente mi porta indietro ad analizzare gli eventi del giorno, mentre, fedele alla tradizione, ho distribuito il numero della mia stanza a tutte le colleghe. E come un déjà vu, nessuno ha bussato. Domani sarà un altro giorno pieno di dibattiti sul mondo del lavoro e sulle sue infinite complicazioni.

Ma alla fine, chi se ne importa! Non è forse vero che, indipendentemente dalla serietà dell'argomento, un po' di umorismo e di leggerezza sono gli ingredienti segreti per rendere qualsiasi argomento indimenticabile? E così, tra un sorriso e un'occhiata all'orologio, mi preparo per un'altra giornata, sperando che questa volta qualcuno bussi alla porta... magari solo per chiedere indicazioni!

*\*ODCEC Lucca*

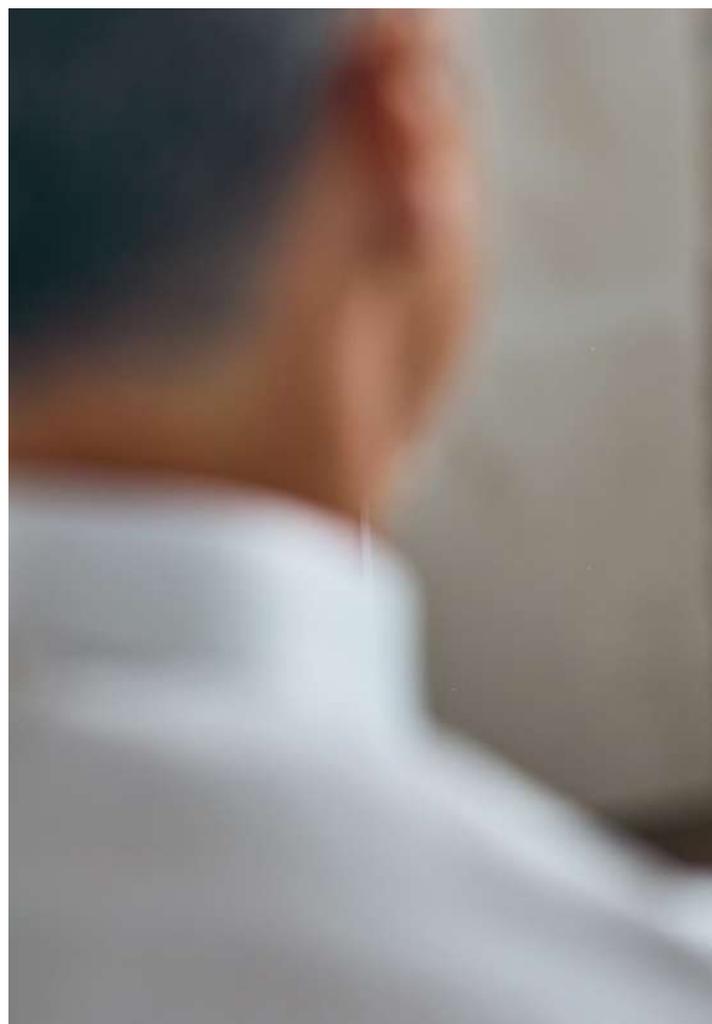


di Bernardina Calafiori e Alessandro Montagna\*

**VALIDE LE  
GIUSTIFICAZIONI DEL  
DIPENDENTE, SE INVIATE  
ENTRO IL TERMINE  
DI CINQUE GIORNI  
DAL RICEVIMENTO  
DELLA LETTERA DI  
CONTESTAZIONE  
DISCIPLINARE, ANCHE SE  
RICEVUTE DAL DATORE DI  
LAVORO DOPO LO SPIRARE  
DI TALE TERMINE. (Cass.  
civ. sez. lav., 29/01/2025, n.2066)**

Con la pronuncia in commento (Cass., sez. lav., n. 2066 del 24.10.2024, depositata il 29.01.2025), la Suprema Corte di Cassazione ha affrontato una fondamentale questione di diritto in tema di regolarità del procedimento disciplinare, sia pure con riferimento ad una specifica fattispecie disciplinata dal CCNL Metalmeccanica e aziende industriali.

Al fine di comprendere la *ratio decidendi* della pronuncia in esame, appare utile rammentare, in via preliminare, che ai sensi dell'art. 7, comma V°, della Legge n. 300 del 20.05.1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) "i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima



*che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa".*

Il termine di cinque giorni è - come noto - fondamentalmente diretto ad assicurare al dipendente, che sia destinatario di una lettera di contestazione disciplinare, un congruo "*spatium deliberandi*" per rendere le sue giustificazioni scritte. Quid iuris, tuttavia, nel caso in cui il dipendente invii al suo datore di lavoro le sue giustificazioni entro il citato termine, ma le stesse pervengano al destinatario dopo lo spirare del limite di cinque giorni?

A tale quesito risponde la decisione in commento, resa in un caso assoggettato alla disciplina del CCNL Metalmeccanica aziende industriali, il cui art. 8 recita, per quanto qui rileva, che "... il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che



*siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.”.*

Orbene, la Suprema Corte dà anzitutto atto di una precedente decisione (Cass., Sez. Lav., 9.5.2012, n. 7096) secondo cui l'art. 7, comma 5, L. n. 300/1970 disporrebbe che le eventuali difese del lavoratore devono pervenire al datore di lavoro entro il termine di cinque giorni, con la conseguenza che – secondo detto arresto giurisprudenziale – tale limite temporale non potrebbe dirsi rispettato, quando, pur avendo il lavoratore inviato le proprie difese prima del suo decorso, la ricezione di esse avvenga in data successiva.

Rispetto a tale precedente giudiziale, la Corte di Cassazione, con la pronuncia in commento, prende le distanze, sia pure con specifico riferimento alla previsione collettiva che viene nella specie presa in considerazione.

A supporto di tale sua decisione, la Suprema Corte ha osservato che il tenore letterale dell'art. 8, sopra riportato, non contiene nessuno specifico

riferimento alla ricezione da parte del datore del lavoro delle giustificazioni del lavoratore e/o della sua richiesta di essere sentito a propria difesa, né al momento in cui le stesse debbano pervenire al datore di lavoro.

Pertanto, a dire della Suprema Corte, la necessità di fare riferimento alla documentata data di invio di giustificazioni o richieste, da parte del lavoratore, piuttosto che alla data di ricezione delle stesse, deve ritenersi preferibile sulla base di una interpretazione teleologica di tale disposizione collettiva, atteso che la relativa *ratio* ispiratrice consiste in ciò: nella tutela del diritto di difesa del lavoratore incolpato e che, in quanto tale, appare poco conciliabile con interpretazioni tese a rendere più gravoso l'esercizio.





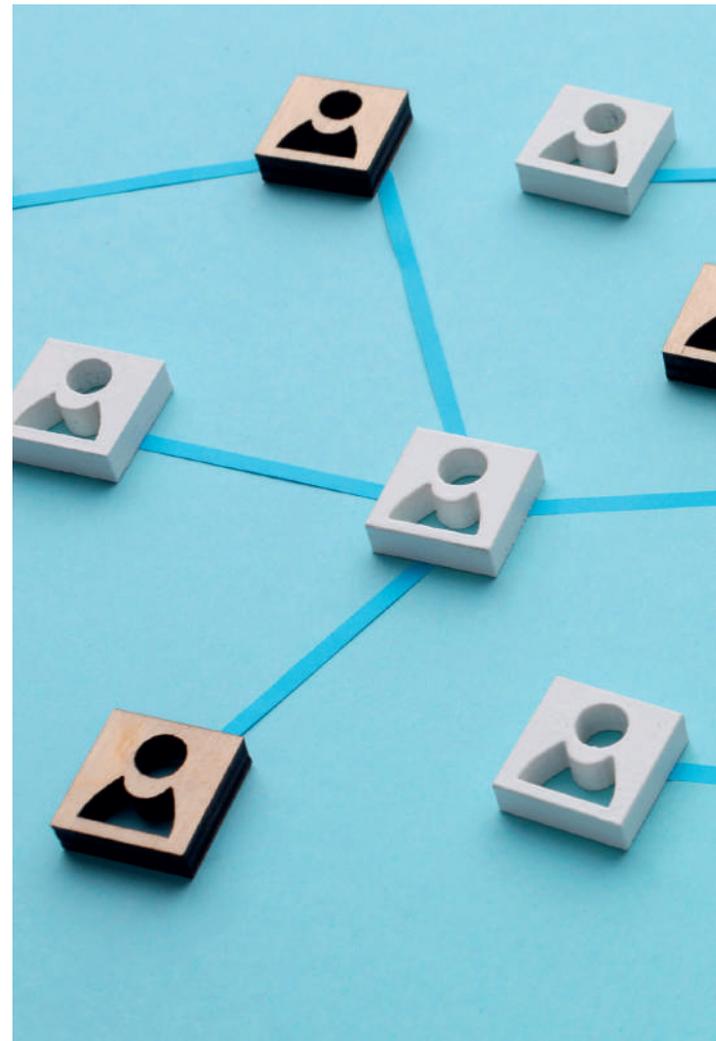
di Bernardina Calafiori e Eleonora Ilario\*

## SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE IN MANCANZA DI UNA EFFETTIVA ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE DELLA DISTACCANTE ADERENTE ALLA RETE D'IMPRESA. (TRIBUNALE DI PERUGIA, SENTENZA DEL 16 OTTOBRE 2024, N. 378)

Con una recente pronuncia (sentenza n. 378/2024), il Tribunale di Perugia è stato chiamato a valutare la legittimità di un contratto di rete concluso da alcune aziende operanti nelle attività di trasporto. Nello specifico la verifica ha riguardato alcuni distacchi di lavoratori operati tra aziende aderenti alla già menzionata rete.

Il contenzioso prendeva avvio in risposta e contestazione ad un verbale di accertamento con cui le Autorità Ispettive avevano contestato la validità del contratto di rete e il conseguente utilizzo dello schema negoziale del distacco.

Le conclusioni ispettive accertavano che l'azienda oggetto di esame risultava priva di un'effettiva organizzazione imprenditoriale. Nella specie, la società distaccante non risultava avere una struttura amministrativa propria (nessun ufficio, né spese per utenze o materiali di consumo), non possedeva automezzi propri (che erano invece forniti dalla distaccataria) e risultava iscritta all'albo degli autotrasportatori

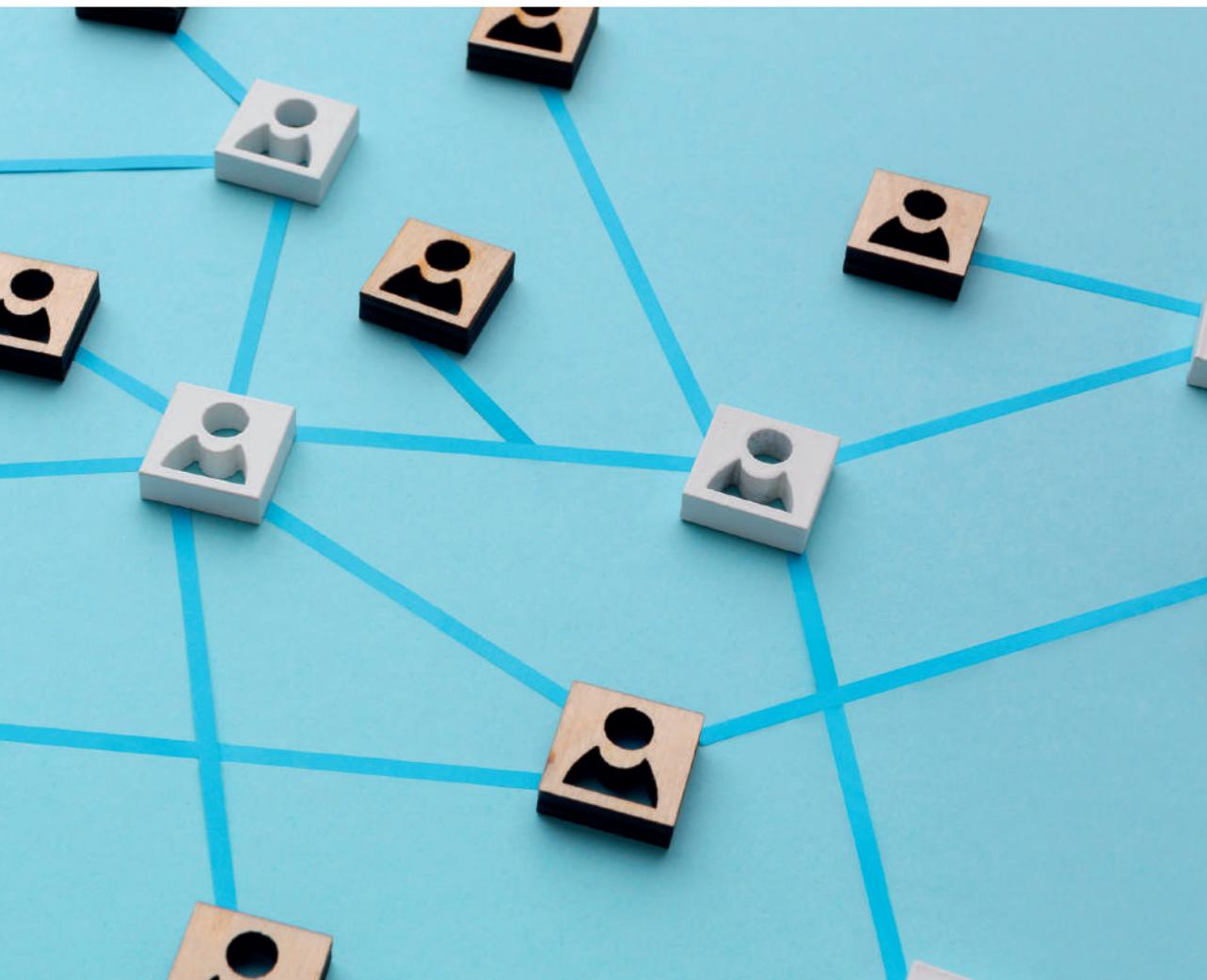


solo dopo aver aderito al contratto di rete e dopo aver già inviato i lavoratori in distacco.

Questi elementi portavano gli Ispettori a ritenere che la distaccante fosse una mera somministratrice di lavoratori che venivano, appunto, assunti e immediatamente distaccati presso altre imprese (tanto che su 265 dipendenti, ben 250 erano distaccati presso altre imprese della rete).

Investito della questione, il Tribunale di Perugia ha ritenuto immuni da censure le conclusioni a cui erano giunte le autorità ispettive.

In particolare, con la sentenza qui in commento, il Tribunale ha rilevato che ai fini della validità di un contratto di rete - nell'ambito del quale può ritenersi valida e operativa la presunzione circa l'interesse al distacco - non è sufficiente il rispetto dei meri requisiti formali dello stesso (forma scritta, comunicazione al registro delle imprese etc); è necessario, in particolare, che le imprese che costituiscono la rete svolgano



una effettiva attività economica e abbiano un'organizzazione coerente con essa.

Nel caso di specie, mancando tale requisito, il Tribunale ha ritenuto invalido il contratto di rete, confermando la conseguente riqualificazione del distacco come somministrazione illecita di manodopera ad opera degli Organi Ispettivi.

La pronuncia qui in commento, pur trattando un caso "limite", è certamente rilevante perché conferma, anche in relazione alla fattispecie del contratto di rete, l'importanza della scelta dei partner commerciali.

D'altra parte, a tale proposito, il Tribunale di Perugia ha altresì affermato che:

*«...l'imprenditore che si avvalga, anche nell'ambito di un contratto di rete, di lavoratori distaccati da altro imprenditore non può, secondo diligenza, disinteressarsi completamente di quale sia la natura del soggetto distaccante dovendo, in mancanza di una previa verifica, rispondere delle conseguenze della sua condotta omissiva*

*laddove, come nel caso di specie, il soggetto distaccante risulti, ex post, un mero simulacro di impresa funzionale ad un congegno interpositorio vietato».*

Nella specie, come visto, le conseguenze sono importanti; infatti, proprio perché mancava un valido contratto di rete (in forza del quale erano stati distaccati i lavoratori), è stato ritenuto che la fattispecie complessivamente integrasse una somministrazione illecita di manodopera.

*\*Avvocati Studio Legale Daverio & Florio  
(studiolegale@daverioflorio.com)*



Corso Europa n. 13 - Milano (20122)  
Tel. 02-76005739 02-76011419 02-780711  
Fax 02-780736  
[www.daverioflorio.com](http://www.daverioflorio.com)



di Francesco Genna, Erika Pietrocola e Simona Gentile\*

## CAMPAGNA INFORMATIVA “IMPARIAMO DAGLI ERRORI” SULLE DINAMICHE INFORTUNISTICHE: conoscere per prevenire

*L'ATS Brianza ha attivato la Campagna informativa "Impariamo dagli errori" raccontando, sul sito Web aziendale, alcune dinamiche infortunistiche di casi indagati, con la speranza che l'informazione su questi eventi contribuisca a ridurre la possibilità di ripetersi ancora di infortuni con le stesse dinamiche.*

La campagna "Impariamo dagli errori" è stata ideata per offrire alle imprese un "archivio" di esperienze e conoscenze relative alle dinamiche infortunistiche che si sono verificate nei vari settori di attività, con l'intento di fornire anche indicazioni utili per la prevenzione. L'obiettivo principale è quello di offrire delle schede come strumento di supporto e consultazione per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda.

Le schede possono essere utilizzate durante le attività formative, dove è più efficace la visione e la discussione di casi concreti di infortuni che hanno coinvolto lavoratori con le stesse mansioni,



consentendo al lavoratore di immedesimarsi più facilmente nella situazione descritta.

Il principio sul quale è basato tale progetto può sintetizzarsi con il motto "conoscere per prevenire". Difatti, la conoscenza delle dinamiche incidentali può aumentare la consapevolezza di possibili situazioni di pericolo e rischio e supportare il datore di lavoro nell'adozione di misure di prevenzione e protezione e i lavoratori nel loro rispetto.

Tra gli obiettivi della campagna, vi è anche quello di esaminare eventi poco esplorati dal sistema di prevenzione: i near-miss, ovvero quelli eventi incidentali che non hanno avuto conseguenze lesive per le persone. Raccogliere, analizzare e condividere le informazioni sui near-miss rappresenta una opportunità di miglioramento e uno strumento per la prevenzione degli infortuni. È stato possibile accedere a tale fonte informativa solo grazie al diretto e prezioso contributo di



eventi, perturbazioni e variazioni che intervengono nello svolgimento normale dell'attività lavorativa. Le azioni poste in essere dall'individuo vengono messe in relazione con altri fattori quali le attrezzature e l'ambiente. L'applicazione di questo modello fa emergere la considerazione che la sequenza degli eventi coinvolge fattori più o meno prossimi all'incidente, includendo anche i fattori che sono maggiormente distanti dall'incidente e che spesso vengono dimenticati.

Di conseguenza, tale multifattorialità degli eventi impone strategie che prevedano misure di prevenzione e di protezione individuate su molteplici piani di azione; il che significa mettere concretamente in atto, in azienda, più misure di sicurezza (attrezzature sicure, procedure di lavoro corrette, informazione, formazione, addestramento, vigilanza, ecc.) a tutela dei lavoratori. (Fig. 2 – Classificazione dei fattori di rischio individuati negli infortuni analizzati).

Si riportano di seguito i risultati di uno studio di analisi condotto sulle schede prodotte dal 2018 (anno di nascita della Campagna).

### Risultati della campagna

I dati seguenti derivano dall'analisi delle schede realizzate fino al mese di Febbraio 2025. Per i 144 casi esaminati sono stati individuati 711 fattori di rischio.

Dall'analisi è emerso che i fattori di rischio si suddividono quasi equamente tra *determinanti* dell'incidente e *criticità organizzative* che ne sono alla base. I *modulatori* invece, rappresentano una quota minore.

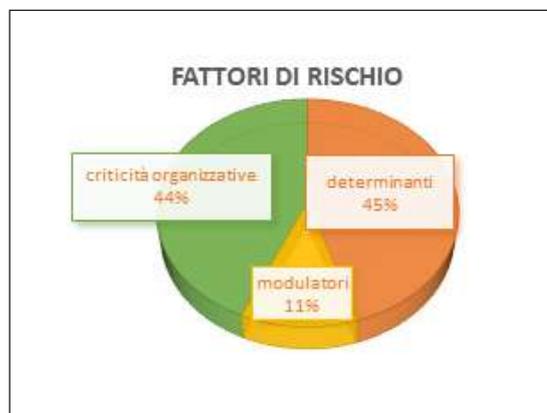


Fig. 1 – Fattori di rischio individuati nelle Schede

Il 44% dei fattori è rappresentato dalle *criticità organizzative*. Tra i *determinanti* al primo posto vi è l'attività dell'infortunato con il 20%, seguita dalle

problematiche connesse alle attrezzature di lavoro 17%, l'attività di terzi 8%, l'ambiente 5%, materiali 4%, e DPI 2%.



Fig. 2 – Classificazione dei fattori di rischio individuati negli infortuni analizzati



Fig. 3 – Classificazione delle principali "criticità organizzative" individuate negli infortuni analizzati

Nelle *criticità organizzative*, i processi più coinvolti negli errori sono:

- Carente Valutazione del rischio (32%)
- Mancanza di procedure di lavoro (18%)
- Assenza o inefficace formazione (18%)
- Mancata vigilanza (10%)
- Mancata o errata progettazione (7%)
- Mancato coordinamento (2%)
- Assenza o carenza di manutenzione (3%)
- Non corretta gestione degli appalti (2%)
- Errata installazione (2%)
- Errata costruzione (2%)

Secondo il modello, i fattori di rischio vengono classificati come *stato* quando si tratta di una condizione di rischio pregressa e permanente, o come *processo* quando si tratta di un'azione

dinamica come ad esempio un comportamento errato del lavoratore o la rottura di una protezione.

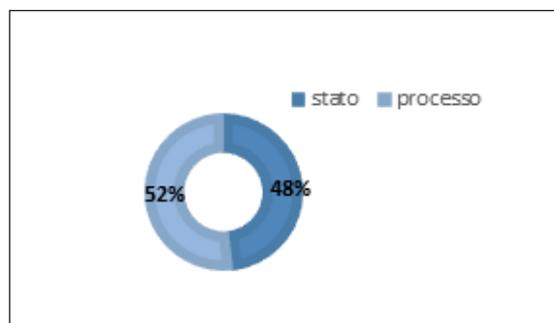
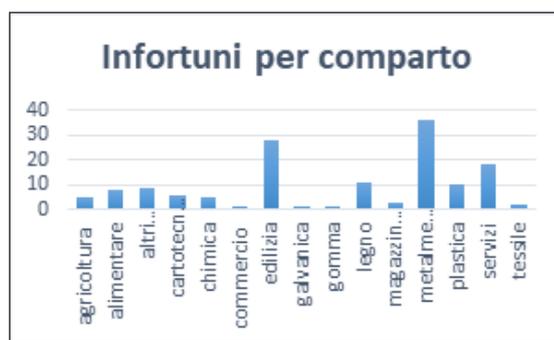


Fig. 4 – Classificazione dei fattori di rischio come “stato” e come “processo”

Nell’analisi dei casi trattati, sono stati rilevati per il 52% fattori determinanti di *processo* e per il 48% fattori determinanti di *stato*.

Anche l’analisi di questi fattori risulta fondamentale per comprendere come implementare le misure di prevenzione. Gli *stati* possono essere affrontati prima dell’incidente, in quanto rappresentano situazioni di rischio preesistenti, evidenti e legate alle criticità. Per quanto riguarda i fattori denominati *processi*, che si riferiscono alle azioni compiute dall’infortunato o da terzi, pur essendo più difficili da controllare, è possibile intervenire attraverso percorsi formativi e programmi di addestramento.

Utilizzando i dati raccolti, è stato possibile analizzare anche altre variabili: comparti, luogo dell’infortunio, attrezzature coinvolte e attività infortunato.



Il settore metalmeccanico e quello delle costruzioni sono i più colpiti da infortuni gravi. Per contrastare il continuo verificarsi di infortuni mortali facilmente evitabili con le misure di prevenzione, Ats Brianza ha sviluppato un Piano di Prevenzione mirato “Primo non morire”, accessibile al seguente link [Primo, non morire](#), con l’obiettivo di sensibilizzare le aziende e fornire strumenti di valutazione e formazione per affrontare le situazioni lavorative che, per frequenza e gravità, causano la maggior parte degli incidenti mortali anche nel nostro territorio.

Il grafico seguente riporta le percentuali relative al luogo di accadimento dell’infortunio. Si evince che il reparto aziendale è il luogo in cui si registra il maggior numero di infortuni, seguito dai magazzini e piazzali.



Riguardo le *attrezzature di lavoro* o gli altri *agenti materiali* che hanno determinato l’infortunio, troviamo le macchine di sollevamento e trasporto (27%), seguite dalle macchine di produzione (24%).



L’ATS Brianza affianca questo progetto ai Piani Mirati di Prevenzione (<https://www.ats-brianza.it/it/approfondimenti-sui-rischi-lavorativi-specifici-piani-mirati-di-prevenzione-faq-e-informazioni/23-master-category/cat-servizio-imprese/2228-piani-mirati-di-prevenzione.html>), ulteriore strumento che promuove un approccio proattivo orientato al supporto e assistenza alle imprese.

La Campagna è visibile direttamente a questo link: <https://www.ats-brianza.it/it/casi-infortunati.html> o più semplicemente utilizzando un motore di ricerca indicando “Ats Brianza impariamo dagli errori”.

\*ATS Brianza

**LAVORO**

**L'EDITORIALE** 2  
di Domenico Calvelli

**MOLTE NOVITÀ, MA NONTUTTE DI RILIEVO, NELLA NUOVA LEGGE N. 203/24 IN TEMA DI LAVORO** 4  
di Vincenzo Ferrante

**NOVITÀ IN TEMA DI FRINGE BENEFIT NELLA LEGGE DI BILANCIO 2025** 9  
di Marco D'Orsogna Bucci

**IL PERIODO DI PROVA** 12  
di Luisella Fontanella

**IMPATRIATI: RISPOSTE AI QUESITI SU FATTISPECIE DUBBIE** 15  
di Paolo Soro

**NUOVA DISPOSIZIONE IVA PER IL DISTACCO DEL PERSONALE** 22  
di Marino Gabellini

**L'OPINIONE**

**IL LAVORATORE DEL FUTURO: TRA EFFETTO DUNNINGKRUGER E SINDROME DELL'IMPOSTORE** 24  
di Giovanni Dall'Aglio

**NOI E LA PARITÀ**

**PARITÀ DI GENERE E UNI/PDR 125:2022: PRINCIPI, POLITICHE E INDICATORI DI PERFORMANCE** 26  
di Dario Palumberi

**SPUNTI DI RIFLESSIONE**

**RIFLESSIONI NOTTURNE DI UN GIUSLAVORISTA A VENEZIA: CRONACA DI UNA GIORNATA INDIMENTICABILE** 30  
di Graziano Vezzoni

**GIURISPRUDENZA**

**VALIDE LE GIUSTIFICAZIONI DEL DIPENDENTE, SE INVIATE ENTRO IL TERMINE DI CINQUE GIORNI DAL RICEVIMENTO...** 32  
di Bernardina Calafiori e Alessandro Montagna

**SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE IN MANCANZA DI UNA EFFETTIVA ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE DELLA DISTACCANTE....** 34  
di Bernardina Calafiori e Eleonora Ilario

**SICUREZZA**

**CAMPAGNA INFORMATIVA "IMPARIAMO DAGLI ERRORI" SULLE DINAMICHE INFORTUNISTICHE: CONOSCERE PER PREVENIRE** 36  
di Francesco Genna, Erika Pietrocola e Simona Gentile

**Direttore responsabile**  
**Domenico Calvelli**  
*Ordine Nazionale dei Giornalisti*

**Redazione**  
**Martina Riccardi**  
*Caporedattrice*

**Monica Bernardi**  
*Vice Caporedattrice*

Bruno Anastasio, Paride Barani, Maurizio Centra, Oriana Costantini, Cristina Costantino, Fabiano D'Amato, Marialuisa De Cia, Marco D'Orsogna Bucci, Stefano Laponi, Isabella Marzola, Ermelindo Provenzani, Marco Sambo, Graziano Vezzoni.

**Email redazione**  
comitatoredazione@gruppoarealavoro.it



**ANTEPRIMA**

**Cosa ci aspetta nel prossimo numero:**

- Trasferimento del lavoratore ai sensi L. 104
- Lavoro sportivo e Pubblica Amministrazione
- La Carta Blu UE