



# INDICE

---

## AREA FISCO

---

IL CONCORDATO PREVENTIVO BIENNALE	3
I NUOVI CRITERI DI RESIDENZA DELLE SOCIETÀ E DEGLI ENTI - RIFLESSI SU "ESTEROVESTIZIONE"	5
LE NOVITÀ IN MATERIA DI RAVVEDIMENTO OPEROSO E I DIVIETI IN MATERIA DI COMPENSAZIONI	8

## AREA LEGAL

---

CANCELLAZIONE DELLA SOCIETÀ E RINUNCIA TACITA DEI CREDITI. VERSO UNA DEFINITIVA SOLUZIONE ALL'ORIENTAMENTO ONDIVAGO DELLA CORTE DI CASSAZIONE	11
SEGRETI AZIENDALI E KNOW-HOW SONO PIÙ IMPORTANTI DELLA PRIVACY	13

## AREA LAVORO

---

PATENTE A PUNTI NEI CANTIERI EDILI	14
SPORTIVI DILETTANTI E COMPATIBILITÀ TRA REDDITO DA COLLABORAZIONE CON NASPI E DIS-COLL	18
CCNL PER STUNTMAN, STUNTWOMEN, IMPIEGATI NELLA PRODUZIONE DI FILMATI E PRODOTTI AUDIOVISIVI, DIPENDENTI DA CASE DI PRODUZIONE CINEAUDIOVISIVA E MULTIMEDIALE	20
LAVORO DOMESTICO, GESTIONE DELEGHE ANCHE PER LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE	29
IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO (FIAVET) RINNOVO CONTRATTUALE DEL 26 LUGLIO 2024	30
IL CONTRATTO A PRESTAZIONI ACCESSORIE EX ART. 2345 PER I SOCI DI SOCIETÀ E LE RELATIVE IMPLICAZIONI CONTRIBUTIVE	32

# IL CONCORDATO PREVENTIVO BIENNALE

A cura di Mattia Giannini

L'istituto del concordato preventivo biennale prevede la formulazione, da parte dell'Agenzia delle Entrate, di una proposta per la definizione biennale del reddito derivante dall'esercizio dell'attività d'impresa o dall'esercizio di arti e professioni ai fini delle imposte dirette e del valore della produzione netta ai fini IRAP. Tuttavia, l'adesione non produce effetti ai fini IVA. I potenziali beneficiari del concordato sono rappresentati dai **contribuenti di minori dimensioni, titolari di reddito di impresa e di lavoro autonomo derivante dall'esercizio di arti e professioni che svolgono attività nel territorio dello Stato**" (art. 6 del D. Lgs. n. 13/2024).

Dal momento in cui la normativa non fa alcuna distinzione in funzione della struttura giuridica del soggetto che consegue il reddito, per cui possono avvalersi del concordato tanto soggetti IRPEF, quali imprenditori o lavoratori autonomi individuali, società di persone e soggetti assimilati ai sensi dell'art. 5 del TUIR, quanto soggetti IRES, quali società di capitali, enti commerciali e non commerciali, relativamente ad attività commerciali eventualmente esercitate. All'interno dell'ampia categoria sopra citata, il Concordato Preventivo Biennale è riservato sostanzialmente a due categorie di contribuenti:

- ▶ i soggetti che applicano gli ISA;
- ▶ i contribuenti in regime forfettario di cui alla L. n. 190/2014 (c.d. regime forfettario); per tali soggetti il concordato si applica in via sperimentale per il periodo d'imposta 2024.

Dal momento in cui la procedura in esame è riservata esclusivamente ai Contribuenti in regime forfettario o a coloro che applicano gli ISA, di conseguenza i Contribuenti che sarebbero assoggettati agli ISA ma che li disapplicano per una delle cause di esclusione, non possono accedere al Concordato Preventivo Biennale.

Per poter accedere all'istituto in oggetto, il Contribuente, relativamente al periodo d'imposta precedente a quello cui si riferisce la proposta:

- ▶ non deve avere debiti per tributi amministrati dall'Agenzia delle Entrate o debiti contributivi;
- ▶ oppure, deve aver estinto tali debiti entro il termine per l'adesione al concordato, a condizione che l'ammontare complessivo del debito residuo, compresi interessi e sanzioni, sia inferiore alla soglia di 5.000 euro.

Proprio con la Circolare n. 18 del 17.09.2024 sono usciti, peraltro, i primi chiarimenti a diversi dubbi interpretativi. In primo luogo, la citata Circolare, trattando uno dei diversi requisiti di accesso, ossia quello relativo alla situazione debitoria del Contribuente, specifica che il vincolo ostativo relativo ai 5.000 euro, riguarda il complessivo ammontare dei debiti tributari o dei debiti contributivi, anche nel caso in cui esso sia composto da singoli debiti di importo



I POTENZIALI BENEFICIARI DEL CONCORDATO SONO RAPPRESENTATI DA CONTRIBUTENTI DI MINORI DIMENSIONI, TITOLARI DI REDDITO DI IMPRESA E DI LAVORO AUTONOMO DERIVANTE DALL'ESERCIZIO DI ARTI E PROFESSIONI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ NEL TERRITORIO DELLO STATO.



unitario inferiore a detta soglia; inoltre, tale requisito deve essere verificato sulla base della situazione debitoria esistente alla data del 31 dicembre 2023. Infine, rilevano solo i debiti della società e non quelli dei singoli soci.

La proposta di concordato viene formulata dall'Agenzia delle Entrate al termine di un procedimento disciplinato dagli artt. 8 e 9 del D. Lgs. n. 13/2024, sulla base, tra l'altro, di dati che devono essere comunicati all'Agenzia delle Entrate a cura del contribuente.

Per effetto di quanto previsto dai Provv. Agenzia delle Entrate del 28.2.2024 n. 68687 e n. 68629, la comunicazione di tali dati deve essere effettuata con la compilazione:

- ▶ del quadro P del modello ISA 2024, per quanto riguarda i soggetti ISA;
- ▶ della sezione VI del quadro LM del modello Redditi 2024, per quanto riguarda i contribuenti in regime forfetario.

All'interno dei citati quadri è inoltre possibile visualizzare la proposta di reddito concordato ed accettarla.

Sia per i contribuenti in regime forfetario, sia per i soggetti che applicano gli ISA, l'accesso al nuovo istituto si concretizzerà quindi con la presentazione del modello Redditi 2024.

Con l'accettazione della proposta formulata dall'Agenzia delle Entrate il Contribuente si impegna a dichiarare gli importi concordati nelle dichiarazioni dei redditi e IRAP relative ai periodi di imposta oggetto di concordato (artt. 12 e 25 del D.lgs. n. 13/2024).

La remissione in bonis (art. 2 co. 1 del D.L. n. 16/2012) non è applicabile all'adesione al concordato preventivo biennale.

L'accettazione della proposta da parte dei soggetti di cui all'art. 5 del TUIR (società di persone e soggetti equiparati) e agli artt. 115 e 116 del TUIR (società di capitali in regime di trasparenza fiscale) vincola anche i soci e gli associati. Nel biennio oggetto di concordato i contribuenti sono in ogni caso tenuti a:

- ▶ presentare le dichiarazioni dei redditi e IRAP;
- ▶ rispettare gli ordinari obblighi contabili;
- ▶ effettuare la comunicazione dei dati ISA, mediante gli appositi modelli.

Molta attenzione per i contribuenti non aderenti al concordato in quanto è prevista un'intensificazione dei controlli. Tuttavia la

manca accettazione della proposta non produce di per sé alcuna conseguenza negativa automatica a carico degli interessati, con particolare riferimento alla valutazione del loro livello di affidabilità fiscale che resta subordinata a specifiche attività di analisi del rischio.

In linea generale, l'acconto delle **imposte** relative ai periodi oggetto di concordato, aspetto di particolare interesse per i Contribuenti, è calcolato secondo le regole ordinarie, sulla base dei redditi concordati. I criteri di calcolo degli acconti delle imposte per il primo periodo d'imposta di adesione al concordato variano a seconda della modalità di calcolo dell'acconto (storico o previsionale) e delle imposte interessate.

All'importo dell'acconto delle **imposte sui redditi** determinato sulla base dell'imposta relativa al periodo precedente (c.d. "metodo storico") va aggiunta una maggiorazione pari al 10% della differenza, se positiva, tra:

- ▶ il reddito concordato (indicato nel rigo P06 del modello CPB);
- ▶ il reddito di impresa o di lavoro autonomo dichiarato per il periodo precedente, opportunamente depurato dalle componenti individuate dalla normativa (indicato nel rigo P04 del modello CPB).

All'importo dell'acconto IRAP determinato sulla base dell'imposta relativa al periodo precedente (c.d. "metodo storico") va aggiunta una maggiorazione pari al 3% della differenza, se positiva, tra:

- ▶ il valore della produzione netta concordato (indicato nel rigo P08 del modello CPB);
- ▶ il valore della produzione netta dichiarato per il periodo precedente, opportunamente depurato dalle componenti individuate dalla normativa (indicato nel rigo P05 del modello CPB).

Un ulteriore aspetto che viene chiarito sempre dalla Circolare n. 18 riguarda il termine per l'adesione del **31 ottobre prossimo, che viene considerato tassativo**. Pertanto, l'accettazione della proposta del Fisco può essere espressa con una dichiarazione correttiva in termini, ma non con la dichiarazione tardiva (ossia presentata entro novanta giorni dalla scadenza del termine).

# I NUOVI CRITERI DI RESIDENZA DELLE SOCIETÀ E DEGLI ENTI - RIFLESSI SU "ESTEROVESTIZIONE"

A cura di Massimo Gabriele

Con il D.lgs.209/2023 è stato modificato l'art. 73 comma 3 del TUIR, che **ha riformato**, come criteri di determinazione della residenza delle società e degli enti, **la sede dell'amministrazione e l'oggetto principale con la sede di direzione effettiva e la gestione ordinaria in via principale**.

Nulla invece è cambiato per il criterio formale dell'ubicazione della sede legale.

Prima della modifica, riprendendo l'art. 2505 c.c., la "sede dell'amministrazione" era stata interpretata dalla Corte di Cassazione, come "il **luogo dove hanno concreto svolgimento le attività amministrative e di direzione dell'ente [...] deputato, o stabilmente utilizzato, per l'accentramento – nei rapporti interni e con i terzi – degli organi e degli uffici societari in vista del compimento degli affari e dell'impulso dell'attività dell'ente**".

Questa interpretazione, (e ancora di più quello adottato dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 28/2006 e Risoluzione n. 312/2007), creava non poche incertezze a quale dei criteri del TUIR corrispondessero le attività di direzione apicale della società, le funzioni del management di livello intermedio e le attività prettamente operative.

Il nuovo art. 73 co. 3 del TUIR, considera residenti le società e gli enti che hanno nel territorio dello Stato, per la maggior parte del periodo d'imposta, **alternativamente:**

- ▶ la sede legale;
- ▶ la sede di direzione effettiva;
- ▶ la gestione ordinaria in via principale.

Le nuove formulazioni si applicano dal periodo d'imposta 2024 per i soggetti con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare.

## SEDE LEGALE

La sede legale si identifica con la sede sociale indicata nell'atto costitutivo o nello statuto.

## SEDE DI DIREZIONE EFFETTIVA

Si intende "la continua e coordinata assunzione delle decisioni strategiche riguardanti la società o l'ente nel suo complesso".

## GESTIONE ORDINARIA IN VIA PRINCIPALE

Si intende "il continuo e coordinato compimento degli atti della gestione corrente riguardanti la società o l'ente nel suo complesso".

## PERIODO DI IMPOSTA

Ai fini della verifica della residenza, il collegamento tra il soggetto e il territorio rappresentato dalla sede legale o dalla sede di direzione effettiva o dalla gestione ordinaria in via principale deve permanere "per la maggior parte del periodo d'imposta". Si tratta, pertanto, di un periodo pari ad almeno 183 o 184 giorni.

Con il nuovo testo, quindi, sono stati evidentemente separati i due diversi criteri della "sede di direzione effettiva" e della "gestione ordinaria in via principale" da quello che veniva prima attribuito, per lo più, alla sede dell'amministrazione:

- ▶ la "sede di direzione effettiva" ora coincide con il luogo nel quale è esercitata la *top level governance* dell'ente, ovvero il luogo dove vengono assunte le decisioni chiave relative all'ente nel suo complesso
- ▶ la **gestione ordinaria in via principale** è quella del *senior day to day management*, ovvero il livello intermedio costituito dai dirigenti responsabili di gruppi di persone e delle loro performance, nonché dell'implementazione delle decisioni strategiche del top management.

**Non fanno parte** della gestione ordinaria, ai fini della individuazione della residenza dell'ente, le attività di *operational management*, ovvero di gestione delle *day to day activities*. Con riferimento alle holding di partecipazioni, le attività strategiche dovrebbero coincidere con la valutazione e il

supporto nella redazione dei piani economici delle società controllate o nell'approvazione di nuovi investimenti con l'utilizzo della liquidità ricevuta dalle stesse, mentre le attività di gestione ordinaria dovrebbero coincidere, ad esempio, con il monitoraggio degli investimenti effettuati.

## **ESTEROVESTIZIONE**

Altro tema importante è quello dell'esterovestizione. Gli indirizzi giurisprudenziali che si sono formati nel tempo hanno inquadrato il fenomeno nell'ambito dell'abuso del diritto o dell'evasione. Parte della giurisprudenza ha sempre considerato l'esterovestizione un fenomeno abusivo e quindi le società estere prive di sostanza economica, costituite all'estero al fine di farvi affluire i proventi degli illeciti fiscali, andrebbero tassate in Italia per i redditi ovunque prodotti. L'incertezza nell'inquadramento dell'esterovestizione è dipesa molto dalle criticità che sono nate nell'interpretazione dei prevalenti criteri di definizione della residenza.

La recente riforma dell'art. 73 comma 3 del TUIR dovrebbe, quindi, contribuire a far superare definitivamente l'inquadramento dell'esterovestizione come fenomeno elusivo.

Ciò perché aiuterebbe a tenere distinte la sede di una controllata estera da quella della controllante da cui promanano solo impulsi volitivi inquadrabili nell'ordinaria attività di direzione e coordinamento. Infatti è lo stesso art. 73 del TUIR che individua una presunzione legale relativa di residenza nel territorio dello Stato dei trust e delle società o enti c.d. "esterovestite": si presumono residenti in Italia le società ed enti che detengono partecipazioni di controllo in società ed enti, se, in alternativa:

- ▶ sono, a loro volta, controllati, anche indirettamente, da soggetti residenti nel territorio italiano;
- ▶ ovvero sono amministrati da un consiglio di amministrazione o altro organo di gestione, composto in prevalenza da soggetti residenti in Italia.

Ai fini della verifica se una società estera sia soggetta al controllo da parte di una società italiana, la norma impone di accertare che la maggioranza delle quote della società estera sia concentrata in capo alla sola società italiana, senza che rilevi la possibile titolarità di altre quote da parte dei soci di quest'ultima. La presunzione si applica anche nel caso in cui si interpongano

nella catena di controllo più sub holding estere. La presunzione relativa in tema di esterovestizione non si applica nel caso in cui la società estera non detenga partecipazioni di controllo in società ed enti residenti in Italia.

Ai fini della sussistenza del requisito del controllo, "rileva la situazione esistente alla data di chiusura dell'esercizio o periodo di gestione del soggetto estero controllato. Per le persone fisiche si tiene conto anche dei voti spettanti ai familiari" (coniuge, parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo grado). In relazione all'ipotesi legata alla residenza degli amministratori la società sarà considerata fiscalmente residente qualora, per la maggior parte del periodo d'imposta, risulti amministrata da consiglieri residenti in Italia.

## **PROVA CONTRARIA**

Poiché l'onere della prova è a carico del contribuente, per vincere la presunzione di residenza nel territorio dello Stato, il soggetto estero dovrà dimostrare "*con argomenti adeguati e convincenti*" che "*esistono elementi di fatto, situazioni od atti, idonei a dimostrare un concreto radicamento della direzione effettiva nello Stato estero*". Sicuramente non sussiste esterovestizione ove la società abbia all'estero stabilimenti, uffici, personale dipendente, organismi direttivi, sedi di decisioni strategiche, autonomie operative, profitti, interessi ed attività sovranazionali.

Ma non si può dire esterovestita, anche la controllata estera dotata di una propria struttura, benché minima, che le consente di svolgere l'attività prevista dallo Statuto sociale.

Al contrario, le società "schermo" o "caselle postali", che si caratterizzano quali costruzioni di puro artificio, costituite nello Stato estero al solo fine di beneficiare di regimi fiscali più favorevoli saranno sempre considerate "esterovestite".

In conclusione, la residenza fiscale in Italia di un soggetto estero deve basarsi su un'analisi complessiva della situazione di fatto e non deve essere limitata ad una valutazione formale fondata su presunzioni normative.

In assenza di prova concreta, il soggetto estero "*si considera, ad ogni effetto, residente nel territorio dello Stato e sarà quindi soggetto a tutti gli obblighi strumentali e sostanziali che l'ordinamento prevede per le società e gli enti residenti*". Gli effetti per le società esterovestite riguarderanno, in particolare:

- ▶ i capital gain realizzati dalla cessione di



partecipazioni da assoggettare al regime di imponibilità o di esenzione;

- ▶ le ritenute da operare sui pagamenti di interessi, dividendi e royalties corrisposti a non residenti o a soggetti residenti fuori dal regime di impresa;
- ▶ gli utili di partecipazione provenienti da società residenti in Stati o territori a fiscalità privilegiata da assoggettare a tassazione in misura piena.

Per quanto riguarda i Trust il novellato art. 73 del TUIR, prevede due casi di attrazione in Italia della residenza dei trust istituiti in Stati o territori non appartenenti alla white list:

- ▶ almeno uno dei disponenti ed almeno uno dei beneficiari del trust siano fiscalmente residenti nel territorio dello Stato;

- ▶ successivamente alla loro costituzione, un soggetto residente nel territorio dello Stato effettui in favore del trust un'attribuzione che importi il trasferimento di proprietà di beni immobili o la costituzione o il trasferimento di diritti reali immobiliari, anche per quote, o vincoli di destinazione sugli stessi beni.

In entrambi i casi, resta la possibilità di fornire la prova contraria, dimostrando l'effettiva residenza fiscale del trust estero.



# LE NOVITÀ IN MATERIA DI RAVVEDIMENTO OPEROSO E I DIVIETI IN MATERIA DI COMPENSAZIONI

A cura di Massimo Gabriele

## 1. IL RAVVEDIMENTO OPEROSO

Con l'entrata in vigore del D.lgs. 87/2024 sono state modificate in modo significativo le sanzioni amministrative tributarie riducendo notevolmente l'onere del contribuente nel pagamento delle somme omesse, in tutto o in parte.

Due sono le principali novità:

- ▶ anche in sede di ravvedimento sarà applicabile il cumulo giuridico delle violazioni, (limitatamente alla singola imposta e al singolo periodo di imposta);
- ▶ oltre il termine dell'anno dal pagamento o della dichiarazione dell'anno in cui l'errore è stato commesso, la riduzione viene fissata definitivamente al settimo.

Quindi, **prima della riforma**, se il ravvedimento avviene:

- ▶ entro il termine della dichiarazione dell'anno in cui l'errore è stato commesso, la riduzione della sanzione è a 1/8 del minimo;
- ▶ entro il termine della dichiarazione dell'anno successivo a quello in cui l'errore è stato commesso, la riduzione della sanzione è a 1/7 del minimo;
- ▶ oltre il termine della dichiarazione dell'anno successivo a quello in cui l'errore è stato commesso, la riduzione della sanzione è a 1/6 del minimo.

**Dopo la riforma**, invece, se il ravvedimento avviene:

- ▶ entro il termine della dichiarazione dell'anno in cui l'errore è stato commesso, la riduzione della sanzione è a 1/8 del minimo;
- ▶ oltre il termine della dichiarazione dell'anno in cui l'errore è stato commesso, la riduzione della sanzione è a 1/7 del minimo.

Le ulteriori riduzioni delle sanzioni a 1/6 e a 1/5 (viene aggiunta anche la riduzione a 1/4) sono confermate ma conseguono all'iter procedimentale.

Infatti, con il D.lgs. 30.12.2023 n. 219 è stato previsto per qualsiasi tributo (inclusi i tributi locali come l'IMU) e ogni fattispecie salvo le eccezioni di legge, **l'obbligo di contraddittorio preventivo tra ente**

**impositore e contribuente.** L'obbligo è previsto per tutti gli atti autonomamente impugnabili a pena di annullabilità dell'atto e prevede la seguente procedura:

- ▶ prima di emettere l'atto impositivo l'ente impositore mette a disposizione del contribuente uno schema di provvedimento;
- ▶ al contribuente deve essere assegnato *"un termine non inferiore a sessanta giorni per consentirgli eventuali controdeduzioni ovvero, su richiesta, per accedere ed estrarre copia degli atti del fascicolo"*, prima del quale l'atto non può essere emesso.

Il diritto al contraddittorio non sussiste per gli atti:

- ▶ automatizzati e sostanzialmente automatizzati;
- ▶ di pronta liquidazione;
- ▶ di controllo formale delle dichiarazioni.

Le novità introdotte, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 87/2024, operano per le **violazioni commesse dal prossimo 1° settembre 2024**.

Pertanto, il contribuente che intende ravvedere una violazione commessa nel modello REDDITI 2023 dovrà considerare, ai fini delle sanzioni e/o del ravvedimento operoso, la vecchia normativa. Ipotizzando che un contribuente abbia commesso una **dichiarazione infedele** nel modello REDDITI 2021 (relativo all'anno 2020) e che intenda ravvedersi entro il termine di presentazione del modello REDDITI 2024 (relativo all'anno 2023), occorrerà, inviare la dichiarazione integrativa e pagare le imposte, gli interessi legali e le sanzioni del 15% (il 90% previsto come minimo, ridotto a 1/6) sempre che intervenga entro i **termini di decadenza** e prima dell'accertamento. Infatti, come sopra accennato, il D.lgs. 87/2024 ha eliminato la riduzione "intermedia" a 1/7 per le violazioni sanate entro il termine della dichiarazione dell'anno successivo a quello in cui la violazione è stata commessa.

Se, invece, viene superato il termine della dichiarazione dell'anno in cui la violazione è stata



commessa la riduzione sarà sempre a 1/7 del minimo, essendo venuta meno, a questi fini, la riduzione a 1/6 del minimo (operante, nel sistema precedente, per il ravvedimento oltre il termine della dichiarazione dell'anno successivo a quello in cui **la violazione è stata commessa**).

Ove, per errore, il contribuente dell'esempio esposto applicasse la **riduzione da ravvedimento** sul minimo del 70% o applicasse la più favorevole riduzione da ravvedimento a 1/7 del minimo (in luogo di quella a 1/6), potrebbe vedersi disconosciuto il ravvedimento. Per facilitare la comprensione vengono riportate due tabelle rispettivamente con le regole fino al 31 agosto 2024 e dal 1° settembre 2024.

TIPO VIOLAZIONE	SINO AL 31 AGOSTO 2024	RIDUZIONE SANZIONI	NOTE
tardiva dichiarazione	Ravvedimento entro 90 giorni dalla violazione	1/10 del minimo	invariato
tardivi versamenti	Ravvedimento entro 30 giorni dalla violazione	1/10 del minimo	invariato
Tutte le violazioni	Ravvedimento entro 90 giorni dalla violazione o dal termine di presentazione della dichiarazione	1/9 del minimo	invariato
Tutte le violazioni	Ravvedimento <b>entro l'anno dalla violazione o entro il termine della dichiarazione relativa all'anno in cui è commessa la violazione</b>	1/8 del minimo	invariato
Tutte le violazioni	Ravvedimento entro 2 anni dalla violazione o entro il termine della dichiarazione relativa all'anno successivo a quello in cui è commessa la violazione	1/7 del minimo	
Tutte le violazioni	Ravvedimento oltre 2 anni dalla violazione oppure oltre il termine della dichiarazione relativa all'anno successivo a quello in cui è commessa la violazione	1/6 del minimo	
Tributi amministrati dall'Agenzia delle Entrate, doganali e accise	Ravvedimento dopo il PVC	1/5 del minimo	

TIPO VIOLAZIONE	SINO AL 31 AGOSTO 2024	RIDUZIONE SANZIONI	NOTE
tardiva dichiarazione	Ravvedimento entro 90 giorni dalla violazione	1/10 del minimo	invariato
tardivi versamenti	Ravvedimento entro 30 giorni dalla violazione	1/10 del minimo	invariato
Tutte le violazioni	Ravvedimento entro 90 giorni dalla violazione o dal termine di presentazione della dichiarazione	1/9 del minimo	invariato
Tutte le violazioni	Ravvedimento <b>entro l'anno dalla violazione o entro il termine della dichiarazione relativa all'anno in cui è commessa la violazione</b>	1/8 del minimo	invariato
Tutte le violazioni	Ravvedimento <b>oltre l'anno dalla violazione oppure oltre il termine della dichiarazione relativa all'anno in cui è commessa la violazione</b>	1/7 del minimo	
Tributi amministrati dall'Agenzia delle Entrate, doganali e accise	Ravvedimento <b>non preceduto da PVC</b> e senza domanda di adesione e <b>dopo lo schema</b> di atto strumentale al contraddittorio	1/6 del minimo	
Tributi amministrati dall'Agenzia delle Entrate, doganali e accise	Ravvedimento <b>dopo il PVC</b> senza comunicazione di adesione e <b>prima dello schema</b> di atto strumentale al contraddittorio	1/5 del minimo	
Tributi amministrati dall'Agenzia delle Entrate, doganali e accise	Ravvedimento <b>preceduto da PVC</b> e senza domanda di adesione e <b>dopo lo schema</b> di atto strumentale al contraddittorio	1/4 del minimo	

## 2. DIVIETO DI COMPENSAZIONE PER RUOLI SCADUTI

Il nuovo articolo 37 co. 49-quinquies del DL 4.7.2006 n. 223 ha previsto l'esclusione dalla facoltà di avvalersi della compensazione per i contribuenti che abbiano:

- ▶ iscrizioni a ruolo per imposte erariali e relativi accessori;
- ▶ nonché iscrizioni a ruolo o carichi affidati agli Agenti della riscossione relativi ad atti comunque emessi dall'Agenzia delle entrate;
- ▶ atti di recupero di crediti,
- ▶ per importi **complessivamente superiori a euro 100.000**, per i quali i **termini** di pagamento siano **scaduti** e non siano in essere provvedimenti di sospensione.

Non rileva la tipologia di ruolo, che può essere ordinario o straordinario o derivante da riscossione in pendenza di giudizio. Sono esclusi, a titolo esemplificativo, i ruoli inerenti a tributi locali, contributi previdenziali e premi INAIL.

Il divieto di compensazione si applica per tutti i contribuenti, sia persone fisiche che società o enti. Il divieto riguarda anche la compensazione di crediti d'imposta agevolativi (il credito per ricerca e sviluppo e i crediti derivanti da detrazioni edilizie. Per i crediti scaturenti dal c.d. "sconto in fattura" o dalla cessione delle detrazioni edilizie opera anche l'art. 121 co. 3-bis del DL 34/2020

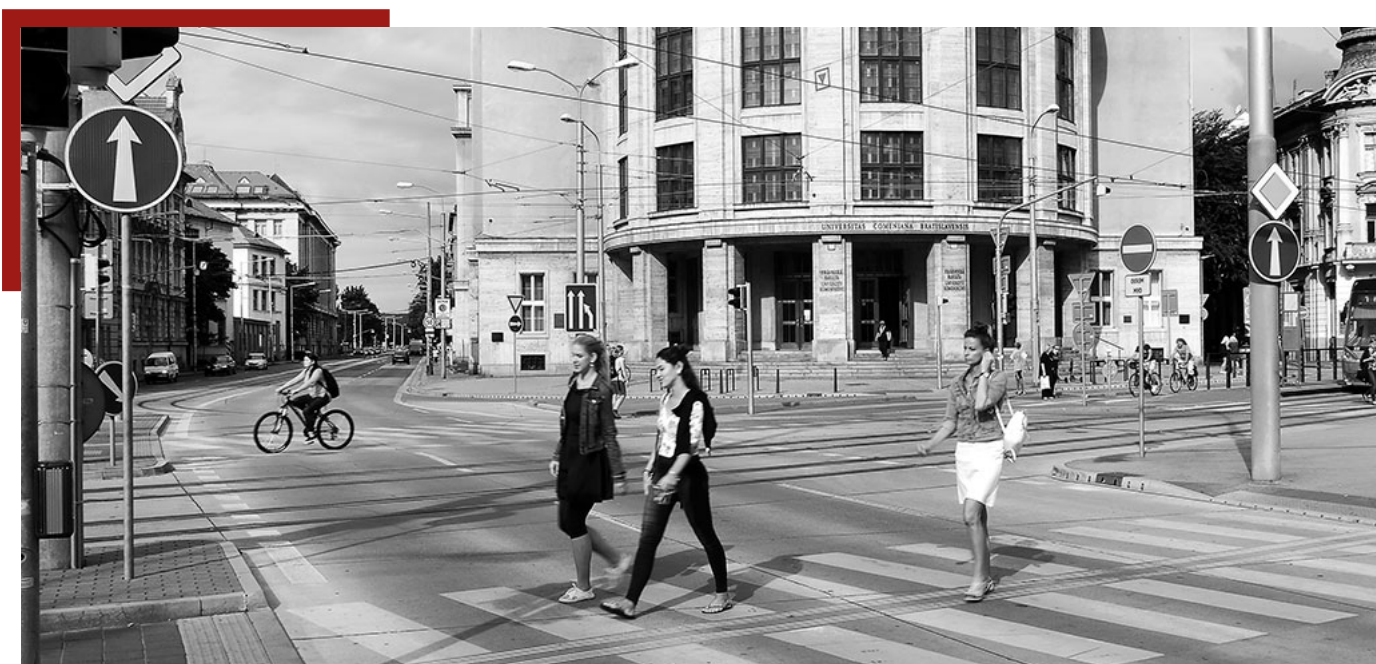
introdotto dall'art. 4 co. 1 del DL 29.3.2024 n. 39. In questo caso il divieto opera per ruoli nel complesso superiori a 10.000 euro, ma sino a concorrenza del ruolo stesso. Rimane invece possibile la compensazione di crediti relativi a contributi previdenziali e premi INAIL. La circolare dell'Agenzia delle Entrate 28.6.2024 n. 16 ha chiarito che la compensazione è vietata anche per l'eccedenza se il credito vantato supera il debito dovuto.

Quindi, ad esempio, se sono presenti carichi di ruolo pari a 120.000 euro e il contribuente dispone di 150.000 euro di crediti compensabili, non si possono compensare nemmeno i 30.000 euro che eccedono il carico di ruolo.

Le compensazioni sono permesse se le somme dovute all'Agenzia delle Riscossione sono oggetto di piani di rateazione o rottamazione per i quali non sia intervenuta decadenza. **Rimane sempre possibile la c.d. compensazione "interna".**

Deve ritenersi ammesso il pagamento dei debiti iscritti a ruolo con il codice "RUOL". Però, occorre che i debiti iscritti a ruolo e i crediti compensabili siano relativi a imposte erariali.

Se il contribuente effettua comunque una compensazione vietata, dovrebbe essere sanzionata nella misura del 30% e spetta la definizione al terzo della sanzione.



# CANCELLAZIONE DELLA SOCIETÀ E RINUNCIA TACITA DEI CREDITI. VERSO UNA DEFINITIVA SOLUZIONE ALL'ORIENTAMENTO ONDIVAGO DELLA CORTE DI CASSAZIONE

a cura di  
Avv. Stefania Morano



Risulta ancora acceso, dopo svariati anni di contrasti, il dibattito giurisprudenziale relativo alle sorti di talune categorie di crediti sociali, in caso di estinzione della società conseguente alla cancellazione della medesima dal registro delle imprese.

Nello specifico, l'interrogativo che si pone è se l'estinzione della società, a seguito di cancellazione dal registro delle imprese, possa far presumere una rinuncia tacita a tutti quei crediti che non siano riportati nel bilancio finale di liquidazione, ovvero se si possa determinare per i medesimi un fenomeno di tipo successorio in capo ai soci, in proporzione alle rispettive quote detenute nella società. Ancora più nello specifico, ci si riferisce, in particolare, a quelle categorie di crediti che presentino carattere di incertezza quali le mere pretese e i crediti controversi o illiquidi.

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 164787 del 13.6.2024, è tornata a pronunciarsi sul punto, appellandosi, infine, alle Sezioni Unite, affinché possa mettere un punto definitivo ai contrastanti orientamenti che si sono susseguiti nel tempo.

La controversia esaminata dalla Corte afferiva ad una domanda di restituzione dell'indebitato formulata da una Società e dai fideiussori nei confronti di una Banca, per asserita illegittima applicazione dei tassi di interesse sui conti correnti alla medesima intestati.

Il primo grado di giudizio si concludeva con una pronuncia di cessata materia del contendere,

che affondava le sue radici nella motivazione che la società istante, nel corso del giudizio, aveva provveduto a cancellarsi dal registro delle imprese, con ciò presumendosi una implicita volontà di rinunciare al credito.

La Società aveva quindi impugnato la sentenza di primo grado, ma la Corte di Appello adita aveva dichiarato inammissibile l'impugnazione proposta, sempre sulla scorta del fatto che la Società si fosse cancellata dal registro delle imprese; tuttavia, la Corte aveva anche condannato la Banca al pagamento di una ingente somma in favore del socio unico della Società estinta, riconoscendo con ciò il realizzarsi di un fenomeno successorio in capo al medesimo.

La Banca soccombente ha quindi adito la Corte di Cassazione sulla scorta – tra gli altri – del seguente motivo di diritto: la Corte di Appello non si sarebbe a suo dire conformata all'indirizzo assunto dalle Sezioni Unite, secondo il quale non si realizzerebbe un fenomeno di tipo successorio dei soci nelle *"mere pretese, ancorché già azionate, e nei crediti incerti o illiquidi"* delle Società estinte.

In particolare, l'arresto delle Sezioni Unite statuisce quanto segue **"qualora all'estinzione della società, di persone o di capitali, conseguente alla cancellazione del registro delle imprese, non corrisponde il venir meno di ogni rapporto giuridico, facente capo alla società estinta, si determina un fenomeno di tipo successorio, in virtù del quale, tuttavia, dal lato attivo, i diritti e i beni non compresi nel bilancio di liquidazione della società"**



**estinta si trasferiscono ai soci, in regime di contitolarità o comunione indivisa, con esclusione delle mere pretese, ancorché azionate o azionabili in giudizio, e dei crediti ancora incerti o illiquidi, la cui inclusione in detto bilancio avrebbe richiesto una attività ulteriore (giudiziale o extragiudiziale), il cui mancato espletamento da parte del liquidatore consente di ritenere che la società vi abbia rinunciato, a favore di una più rapida conclusione del procedimento estintivo"** (Corte di Cassazione a Sezioni Unite sent. n. 6070 del 12.3.2013).

Tuttavia, a tale pronuncia è seguito un decennale contrasto in seno alla Corte, avente ad oggetto, per l'appunto, la configurabilità della tacita rinuncia ai crediti sub iudice, illiquidi e non compresi nel bilancio finale di liquidazione, come effetto automatico della cancellazione della Società dal registro delle imprese, con conseguente impossibilità di trasferimento ai soci ai fini dell'art. 110 cpc.

Sul punto, la Corte, nella sentenza in esame, ha individuato e distinto tre filoni giurisprudenziali.

Il **primo** sotteso alla innanzi menzionata pronuncia delle Sezioni Unite, e condiviso anche da altre pronunce immediatamente conseguenti, secondo il quale, al ricorrere delle menzionate condizioni, **sussisterebbe in ogni caso una presunzione assoluta di rinuncia dei crediti della società sub iudice ed illiquidi che non sono compresi nel bilancio di liquidazione "correlata a un intento abdicativo di per sé discendente dalla cancellazione"**.

Il **secondo**, di converso, sostiene la tesi secondo la quale vi sarebbe una presunzione inversa che esclude ogni automatismo. Pertanto, la **cancellazione della società dal registro delle imprese non determinerebbe l'automatica rinuncia del credito controverso, che, invece, dovrebbe essere frutto di una volontà univocamente espressa ed esplicitamente provata**.

Un **terzo** filone, infine, riprende parzialmente la pronuncia delle Sezioni Unite, e quindi l'automatismo della presunzione di rinuncia ai predetti crediti, ma **ne ridimensiona il profilo**

**operando una inversione dell'onere della prova nel senso che la volontà abdicativa si presumerebbe fintanto che non sia data prova di una volontà contraria**, e cioè che il credito originariamente azionato dalla società, ancorché illiquido, non sia stato implicitamente rinunciato.

Orbene, tenuto conto delle svariate pronunce contrastanti che si sono formate sul punto e alla luce della assoluta rilevanza della questione sottesa, la Corte ha quindi **rimesso gli atti al Primo Presidente per la assegnazione della questione alle Sezioni Unite per una definitiva pronuncia che ponga fine ai contrasti e possa finalmente orientare in senso univoco la prossima giurisprudenza**.

Non ci resta, dunque, che attendere la definitiva pronuncia delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione!



LA CORTE DI CASSAZIONE, CON ORDINANZA N. 164787 DEL 13.6.2024, È TORNATA A PRONUNCIARSI SUL PUNTO, APPELLANDOSI, INFINE, ALLE SEZIONI UNITE, AFFINCHÉ POSSA METTERE UN PUNTO DEFINITIVO AI CONTRASTANTI ORIENTAMENTI CHE SI SONO SUSSEGUITI NEL TEMPO.

# SEGRETI AZIENDALI E KNOW-HOW SONO PIÙ IMPORTANTI DELLA PRIVACY

**Secondo il Garante, a determinate condizioni, l'interesse delle imprese a mantenere la riservatezza delle proprie informazioni aziendali può prevalere sulla richiesta di accesso ai dati personali.**

a cura di  
Avv. Niccolò Pirovano

 **NEXUM** LEGAL  
YOUR NEXT STEP

Come noto, ogni persona ha diritto ad avere informazioni sufficienti, trasparenti e facilmente accessibili sul trattamento dei propri dati personali effettuato dal titolare in modo che possa essere a conoscenza e verificare la liceità del trattamento e l'esattezza dei dati trattati. Questo è il diritto di accesso e costituisce uno dei cardini fondamentali di un sistema privacy leale e trasparente per come prescritto dal GDPR. L'interessato, per di più, non ha nemmeno l'obbligo di motivare la richiesta di accesso, e non spetta al titolare del trattamento valutare se la richiesta sarà effettivamente utile all'istante per verificare la liceità del trattamento pertinente oppure per esercitare altri diritti.

La modalità principale di dare accesso ai dati personali trattati consiste nel fornire una copia, gratuita e conservabile, degli stessi.

## **Ma cosa si deve fare qualora la rivelazione dei dati personali alla persona interessata comportasse anche la divulgazione di segreti aziendali?**

La risposta ci viene offerta da una recentissima pronuncia del Garante per la protezione dei dati personali, e segnatamente con l'ordinanza di ingiunzione n. 380 del 20 giugno 2024. In tale provvedimento, l'Authority ci ricorda che l'art. 15 del GDPR, nel disciplinare il diritto di accesso dell'interessato, prevede come unico limite che esso non leda i diritti e le libertà altrui (art. 15, par. 4, del GDPR). Tra i diritti e le libertà confliggenti rientrano certamente anche il segreto industriale e aziendale e la proprietà intellettuale, come anche ricordato dal considerando n. 63 del GDPR.

Invero, è perfettamente comprensibile che un'azienda voglia proteggere le proprie informazioni riservate e prevenire la loro divulgazione in seguito a richieste di accesso ai dati personali o dettagli sui trattamenti. Inoltre, consideriamo che i rapporti tra l'azienda e coloro che richiedono l'accesso ai dati personali possono essere estremamente tesi e conflittuali (ad esempio, con un dipendente licenziato o un cliente insoddisfatto). Il rischio che il diritto di accesso alla privacy venga strumentalizzato non dovrebbe essere sottovalutato.

Ciò comunque non significa che l'azienda possa sempre negare l'accesso ai dati personali sotto l'egida del segreto industriale. Il Garante, nel citato provvedimento, precisa che l'azienda, in quanto titolare del trattamento, *"deve operare un bilanciamento tra i diritti contrapposti, adottando misure appropriate in grado di mitigare i rischi per i diritti e le libertà altrui, come la cancellazione delle informazioni eccedenti che non si riferiscono all'interessato"*.

Le imprese, pertanto, devono essere molto prudenti, poiché spetta a loro decidere e giustificare se il loro interesse alla riservatezza superi l'importanza di divulgare informazioni, con un alto rischio di contestazione e reclamabilità da parte dell'interessato.

# PATENTE A PUNTI NEI CANTIERI EDILI

## REGOLAMENTO PER LA PRESENTAZIONE E IL CONSEGUIMENTO DELLA PATENTE A CREDITI PER LE IMPRESE E I LAVORATORI AUTONOMI OPERANTI NEI CANTIERI EDILI TEMPORANEI O MOBILI

a cura di Gianluca Petricca e Michele Regina

Dal 01 ottobre 2024 entra in vigore il sistema di qualificazione a crediti prevista dall'art. 27 del D.lgs. 81/2008. Il nuovo sistema di qualificazione è obbligatorio per le imprese **(non necessariamente qualificabili come imprese edili)** e lavoratori autonomi operanti in cantieri edili.

### CHI È SOGGETTO AL SISTEMA DELLA PATENTE A PUNTI

► Il nuovo sistema di qualificazione tramite crediti (punti) **interessa obbligatoriamente le imprese ed i lavoratori autonomi operanti nei cantieri edili temporanei o mobili.**

► Le imprese o i lavoratori autonomi stabiliti in un paese UE sono tenuti, alla presentazione in autocertificazione, di un documento equivalente rilasciato dall'autorità competente del paese di origine;

► Le imprese o i lavoratori stabiliti in un paese extra-UE sono tenuti alla presentazione in autocertificazione, di un documento equivalente rilasciato dall'autorità competente del paese di origine e riconosciuto come valido dalla legge italiana;

### CHI NON È SOGGETTO AL SISTEMA PATENTE A PUNTI

► Non è soggetto all'obbligo chi effettua mere forniture di materiali o prestazioni di natura intellettuale.

► Non sono inoltre tenute al possesso della patente a crediti le imprese operanti nei cantieri edili temporanei o mobili comunque in possesso dell'attestazione di qualificazione SOA, in classifica pari o superiore alla III, di cui all'articolo 100, comma 4, del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo n. 36 del 2023.

### REQUISITI PER IL RILASCIO/POSSESSO DELLA PATENTE A PUNTI

► Iscrizione CCAA;

- Adempimento degli obblighi formativi previsti dal D.lgs. 81/2008 da parte di datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro;
- Possesso del documento di regolarità contributiva (DURC);
- Possesso della certificazione della regolarità fiscale, nei casi previsti dalla normativa vigente;
- Possesso del documento di valutazione dei rischi (DVR) nei casi previsti dalla normativa vigente;
- Nomina dell'RSPP, nei casi previsti dalla normativa vigente;

Il possesso dei requisiti richiesti per il rilascio della patente è oggetto di autocertificazione/dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e, pertanto, eventuali falsità di una o più autocertificazioni/dichiarazioni sono presidiate da sanzione penale ai sensi dell'art. 76 del medesimo D.P.R. In particolare, l'iscrizione alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura, il possesso del DURC e della certificazione di regolarità fiscale è attestato mediante autocertificazione ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, mentre gli adempimenti formativi, il possesso del DVR e la designazione del RSPP è attestato mediante dichiarazioni sostitutive ai sensi del successivo art. 47.

### MODALITÀ DI RICHIESTA E FORMATO DELLA PATENTE A PUNTI

► La domanda per il rilascio della patente a punti deve essere effettuata sul portale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. **Il portale sarà attivo dal 01 ottobre 2024.**

► **La domanda di rilascio può essere effettuata:**

► Dal legale rappresentante dell'impresa o direttamente dal soggetto interessato in caso di lavoratori autonomi;

► Soggetti espressamente delegati (delega scritta) tra cui i professionisti di cui all'art. 1 della legge 12/1979 (Consulenti del Lavoro, Dottori



Commercialisti e Avvocati);

- ▶ L'accesso al portale dell'Ispettorato del Lavoro avviene attraverso modalità informatiche che assicurano l'identità del soggetto che effettua l'accesso;
- ▶ Nelle more del rilascio della patente a punti è consentita comunque la prosecuzione dell'attività;
- ▶ La patente a punti è rilasciata in formato digitale;
- ▶ I richiedenti informano l'RLS e l'RST della presentazione della domanda di rilascio della patente a punti entro 5 giorni dal deposito;

### **ATTENZIONE!!!**

Nella fase di prima applicazione e sino al 31 ottobre 2024 si potrà presentare autocertificazione/dichiarazione concernente il possesso dei requisiti previsti dall'art. 27 comma 1 D.lgs. 81/2008 necessari al rilascio della patente a punti. L'autocertificazione dovrà essere inviata a mezzo pec all'indirizzo [dichiarazionepatente@per.ispettorato.gov.it](mailto:dichiarazionepatente@per.ispettorato.gov.it)

L'autocertificazione/dichiarazione potrà essere predisposta sul modello scaricabile al seguente link <https://www.ispettorato.gov.it/files/2024/09/Autocertificazione-requisiti-Patente.docx>

Entro 31 ottobre 2024 il dichiarante dovrà comunque procedere a presentare la domanda attraverso il portale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, pena l'impossibilità di continuare ad operare in cantiere.

In fase di prima applicazione

### **LE INFORMAZIONI CONTENUTE NELLA PATENTE A PUNTI**

- ▶ I dati identificativi della persona giuridica, dell'imprenditore individuale o del lavoratore autonomo titolare della patente;
- ▶ I dati anagrafici del soggetto richiedente la patente;
- ▶ La data di rilascio e il numero della patente;
- ▶ Il punteggio attribuito al momento del rilascio;
- ▶ Il punteggio aggiornato alla data di interrogazione del portale;
- ▶ Gli esiti di eventuali provvedimenti di sospensione di cui all'articolo 27, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81;
- ▶ Gli esiti di eventuali provvedimenti definitivi, di natura amministrativa o giurisdizionale, ai quali consegue la decurtazione dei crediti ai sensi dell'articolo 27, comma 6, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

### **ATTRIBUZIONE DEI CREDITI, INCREMENTO, DECURTAZIONE E SOSPENSIONE DELLA PATENTE**

Al rilascio della patente viene attribuito dal sistema un punteggio di 30 crediti. In presenza di specifiche condizioni (vedi tabella allegata al decreto del Ministero del Lavoro 132/2024) il punteggio della patente può essere incrementato sino alla soglia massima di 100 crediti complessivi.

- ▶ Fino a 10 crediti aggiuntivi possono essere riconosciuti già al momento del rilascio della patente in ragione della storicità di iscrizione del richiedente alla Camera di Commercio;
- ▶ Fino a 20 crediti aggiuntivi possono essere ulteriormente riconosciuti se nei due anni successivi al rilascio non sussistono provvedimenti di decurtazione del punteggio;
- ▶ Fino ad un massimo di ulteriori 40 crediti per attività, investimenti e formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro;

Il punteggio della patente subisce le decurtazioni correlate alle risultanze dei provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti delle imprese o dei lavoratori autonomi, nei casi e nelle misure indicati nell'allegato I-bis annesso al Decreto legislativo 81/2008. (es. omessa elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi - 5 crediti; Omessa costituzione del servizio di prevenzione e protezione o nomina del relativo responsabile - 3 crediti, ecc.). Se nell'ambito del medesimo accertamento ispettivo sono contestate più violazioni tra quelle indicate nel citato allegato I-bis, i crediti sono decurtati in misura non eccedente il doppio di quella prevista per la violazione più grave. La patente rilasciata è obbligatoriamente sospesa se nel cantiere si verificano infortuni mortali imputabili a titolo di colpa grave al datore di lavoro o al suo Delegato in materia di sicurezza (art. 16 D.Lgs. 81/2008) o al Dirigente per la sicurezza (art. 2 comma 1 lett. d D.Lgs. 81/2008). La patente può altresì essere sospesa in caso di infortuni da cui derivi una inabilità permanente di uno o più lavoratori o una irreversibile menomazione immediatamente accertata ed imputabile a titolo di colpa grave al datore di lavoro o al suo Delegato in materia di sicurezza (art. 16 D.Lgs. 81/2008) o al Dirigente per la sicurezza (art. 2 comma 1 lett. d D.Lgs. 81/2008). Il provvedimento di sospensione non può superare i dodici mesi.

La dotazione minima di crediti (punti) per operare all'interno di cantieri edili temporanei o mobili ammonta a non meno di 15 crediti.

<b>CREDITI AGGIUNTIVI</b>	
<b>FINO A MAX 10 PUNTI AGGIUNTIVI IN FUNZIONE DELLA STORICITÀ DELL'AZIENDA E DI ISCRIZIONE ALLA CCIAA (art. 5 comma 2)</b>	<b>PUNTI</b>
Iscrizione, al momento del rilascio della patente, alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura da 5 a 10 anni.	3
Iscrizione, al momento del rilascio della patente, alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura da 11 a 15 anni.	5
Iscrizione, al momento del rilascio della patente, alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura da 16 a 20 anni.	8
Iscrizione, al momento del rilascio della patente, alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura dal oltre 20 anni.	10
<b>FINO A MAX 40 CREDITI ULTERIORI PER INVESTIMENTI O ATTIVITÀ FORMAZIONE IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>	<b>PUNTI</b>
Possesso certificazione di un SGSL conforme alla UNI EN ISO 45001 certificato da organismi di certificazione accreditati da ACCREDIA o da altro ente di accreditamento aderente agli accordi di mutuo riconoscimento IAF MLA	5
Asseverazione del Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza conforme all'articolo 30 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, asseverato da un organismo paritetico iscritto al repertorio nazionale di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e che svolgono attività di asseverazione secondo la norma UNI 11751-1 "Adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro (MOG-SSL) - Parte 1: Modalità di asseverazione nel settore delle costruzioni edili o di ingegneria civile"	4
Possesso della certificazione attestante la partecipazione di almeno un terzo dei lavoratori occupati ad almeno 4 corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, riferita ai rischi individuati sulla base della valutazione dei rischi, anche tenuto conto delle mansioni specifiche, nell'arco di un triennio. I suddetti corsi devono essere ulteriori rispetto a quelli obbligatori previsti dalla vigente disciplina in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, erogata dai soggetti indicati dagli accordi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano di cui agli art. 34, comma 2 e 37 comma 2 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.	6
Il punteggio è incrementato di 2 punti se la formazione coinvolge almeno il 50% dei lavoratori stranieri occupati con contratto di lavoro subordinato.	8
Possesso da parte del Mastro Formatore Artigiano di certificazione attestante la propria partecipazione all'addestramento/formazione pratica erogata in cantiere ai propri dipendenti specifica in materia di prevenzione e sicurezza	3
Investimenti per l'acquisto di soluzioni tecnologicamente avanzate, ivi inclusi i dispositivi sanitari, in materia di salute e sicurezza sul lavoro sulla base di specifici protocolli di intesa stipulati tra le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o di accordi sottoscritti dagli organismi paritetici iscritti al repertorio nazionale di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, anche con l'azienda per la singola opera ovvero con l'Inail, compresi fra 5.000,00 e 25.000,00 mila euro.	1
Investimenti per l'acquisto di soluzioni tecnologicamente avanzate, ivi inclusi i dispositivi sanitari, in materia di salute e sicurezza sul lavoro sulla base di specifici protocolli di intesa stipulati tra le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o di accordi sottoscritti	3

**TABELLA DELLE DECURTAZIONE DI CREDITI**

1	Omessa elaborazione del documento di valutazione dei rischi:	5
2	Omessa elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione:	3
3	Omessi formazione e addestramento:	2
4	Omessa costituzione del servizio di prevenzione e protezione o nomina del relativo responsabile:	3
5	Omessa elaborazione del piano operativo di sicurezza:	3
6	Omessa fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto:	2
7	Mancanza di protezioni verso il vuoto:	3
8	Mancata installazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica sulla consistenza del terreno:	2
9	Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi:	2
10	Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi:	2
11	Mancanza di protezione contro i contatti diretti e indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale):	2
12	Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo:	2
13	Omessa notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio di lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto:	1
14	Omessa valutazione dei rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi ai sensi dell'articolo 28:	3
15	Omessa valutazione del rischio biologico e da sostanze chimiche:	3
16	Omessa individuazione delle zone controllate o sorvegliate ai sensi del decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101:	3
17	Omessa valutazione del rischio di annegamento:	2
18	Omessa valutazione dei rischi collegati a lavori in pozzi, sterri sotterranei e gallerie:	2
19	Omessa valutazione dei rischi collegati all'impiego di esplosivi:	3
20	Omessa formazione dei lavoratori che operano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177:	1
21	Condotta sanzionata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, lettera a), del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73:	1
22	Condotta sanzionata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, lettera b), del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73:	2
23	Condotta sanzionata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, lettera c), del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73:	3
24	Condotta sanzionata ai sensi dell'articolo 3, comma 3-quater, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, in aggiunta alle condotte di cui ai numeri 21, 22 e 23:	1
25	Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto, dal quale derivi un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di 60 giorni:	5
26	Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto, che comporti una parziale inabilità permanente al lavoro:	8
27	Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto, che comporti un'assoluta inabilità permanente al lavoro:	15
28	Infortunio mortale di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto:	20
29	Malattia professionale di lavoratore dipendente dell'impresa, derivante dalla violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto:	10



# SPORTIVI DILETTANTI E COMPATIBILITÀ TRA REDDITO DA COLLABORAZIONE CON NASPI E DIS-COLL

A cura di Beatrice Passerini  
articolo pubblicato l'11 settembre 2024  
su NT+ Lavoro

Le istruzioni dell'Inps per operare e gestire correttamente le domande di indennità ed evitare il rischio di decadenza.

L'Inps, con il messaggio 2985/2024, torna sul tema della compatibilità e cumulabilità dei redditi derivanti da attività sportiva dilettantistica svolta nella forma della collaborazione coordinata e continuativa con le prestazioni Naspi e Dis-Coll. Dopo un primo intervento avvenuto a maggio 2024 con la circolare 67, in cui l'Istituto aveva ripercorso le nuove disposizioni introdotte dal Dlgs 36/2021 e fornito le tanto attese istruzioni amministrative per l'accesso alla prestazione di disoccupazione Naspi e alla prestazione Dis-Coll da parte dei lavoratori sportivi del settore professionistico e dilettantistico, torna ora con istruzioni operative e procedurali, rivolte principalmente agli operatori dell'Istituto ma fondamentali anche per i lavoratori sportivi.

Queste nuove indicazioni consentiranno infatti, di poter operare e gestire correttamente le domande, evitando il rischio di decadenza dell'indennità di disoccupazione, fattispecie verificatasi molte volte prima dei chiarimenti della circolare 67/2024.

Si ricorda che il comma 5 dell'articolo 33 del Dlgs 36/2021 dispone che, ricorrendone i presupposti, ai lavoratori subordinati sportivi, a prescindere dal settore professionistico o dilettantistico in cui svolgono la prestazione, si applicano le tutele previste dalla Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (Naspi), di cui al Titolo I del Dlgs 22/2015. Si ricorda altresì che gli apprendisti sportivi non sono iscritti al Fondo pensione dei lavoratori sportivi bensì al Fondo pensione dei lavoratori dipendenti e pertanto sono destinatari della tutela dell'Indennità Naspi secondo le regole generali.

Inoltre, il comma 2 dell'articolo 35 dispone che nell'area del dilettantismo i lavoratori sportivi, titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono prestazioni autonome, hanno diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale. A tal fine essi sono iscritti alla Gestione separata Inps di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 335/1995 e della quale si applicano le relative norme, tra cui dunque anche l'applicazione della tutela della Dis-Coll.

Tralasciando tutte le informazioni relative alla decorrenza di accesso alle prestazioni, ai requisiti contributivi, agli importi, alla durata massima, alla periodicità e alle modalità di presentazione delle domande, per le quali si rinvia alla circolare 67/2024, è utile tornare sul paragrafo 5 della richiamata circolare relativamente all'obbligo di comunicazione del reddito presunto.

I percettori di Naspi e Dis-Coll che in corso di fruizione della prestazione esercitano o iniziano un'attività lavorativa, sono tenuti infatti, a comunicare all'Inps il relativo reddito annuo presunto entro il termine di 30 giorni decorrenti dall'inizio dell'attività lavorativa o dalla presentazione della domanda di Naspi e Dis-Coll se la suddetta attività era preesistente. Relativamente ai collaboratori coordinati e continuativi che svolgono attività sportiva nel settore dilettantistico, l'obbligo di comunicazione del reddito presunto annuo sorge solo al superamento della franchigia annua di 5 mila euro. Infatti, l'obbligo contributivo per questi lavoratori sorge esclusivamente oltre questa soglia, motivo per cui fino a tale limite non è necessario inviare alcuna comunicazione legata al reddito presunto. Questa precisazione mira a garantire che i lavoratori sportivi agiscano in conformità con le disposizioni, evitando così di

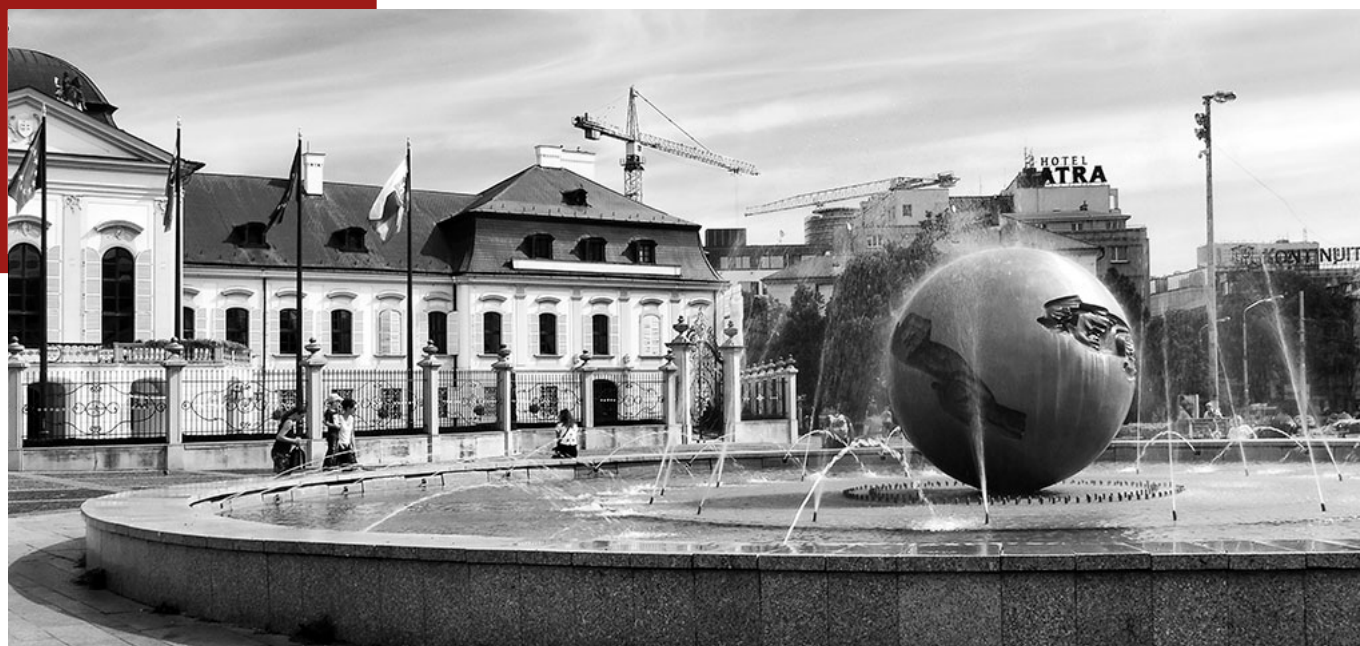
incorrere in errori che possano compromettere il diritto all'indennità di disoccupazione. Al predetto importo concorrono tutti i compensi percepiti dalla totalità dei committenti, ivi compresi i compensi percepiti per lo svolgimento di lavoro autonomo occasionale ex articolo 2222 del Codice civile.

Circa questa tipologia contrattuale, si rammenta che a partire dal 1° giugno 2024, a seguito dell'abrogazione della lettera a) del 2° comma dell'articolo 53 del Tuir da parte del DI 71/2024 (convertito nella legge 106/2024), i redditi derivanti da prestazioni autonome occasionali ex articolo 2222 del Codice civile vengono riclassificati come «redditi diversi» ai sensi dell'articolo 67, comma 1, lettera l) del Tuir.

Questa modifica comporta che tali redditi, in base all'articolo 44 del DI 269/2003 (convertito nella legge 326/2003), sono soggetti a contribuzione previdenziale Inps solo al superamento della soglia annua di 5mila euro e che la prestazione di disoccupazione viene abbattuta in funzione del reddito comunicato senza applicazione di alcuna franchigia.

È importante sottolineare che in caso di prestazioni di lavoro occasionale (PrestO), di cui all'articolo 54-bis del DI 50/2017, il relativo reddito è esente dall'obbligo di comunicazione. I predetti redditi, infatti, sono compatibili e cumulabili con le prestazioni Naspi e Dis-Coll, purché rimangano entro il limite annuo dei 5mila euro.

Infine, l'Inps ricorda che, per il mantenimento dello stato di disoccupazione e il diritto alle prestazioni Naspi e Dis-Coll, il limite reddituale di 8.500,00 euro per il 2024 e 8.173,91 per il 2023 deve ricomprendere tutti i compensi percepiti nella loro totalità, inclusa la franchigia dei 5mila euro. La franchigia, infatti, non deve essere sottratta dal totale poiché rappresenta la soglia a partire dalla quale scatta l'obbligo contributivo e rileva pertanto solo ai fini dell'abbattimento della prestazione.



# CCNL PER STUNTMAN, STUNTWOMEN, IMPIEGATI NELLA PRODUZIONE DI FILMATI E PRODOTTI AUDIOVISIVI, DIPENDENTI DA CASE DI PRODUZIONE CINEAUDIOVISIVA E MULTIMEDIALE

A cura di Beatrice Passerini  
 articolo pubblicato il 25 settembre 2024  
 su NT+ Lavoro

Venerdì 12 luglio 2024 è stato siglato tra ANICA, APA e APE e le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL, il primo contratto collettivo nazionale di lavoro per stuntwomen e stuntmen del settore cine-audiovisivo.

Il contratto entrerà in vigore dal 31 ottobre 2024 (salvo per le produzioni che siano già in avviata fase di lavorazione) e avrà durata triennale.

Il raggiungimento di tale intesa costituisce una assoluta novità, in quanto, prima di oggi, la figura dello Stuntman non trovava disciplina né normativa, né collettiva.

L'obiettivo è stato quello di definire uno standard minimo di tutele per queste figure che si caratterizzano per l'elevata specializzazione e per la brevità/saltuarietà della prestazione.

L'intesa raggiunta con le parti sociali ha portato alla sottoscrizione di un CCNL innovativo, anche nella struttura, che ha posto il focus sulla tutela del lavoro e della professionalità delle stuntwomen e degli stuntmen, garantendo tutele concrete ed effettive, anche ai fini retributivi e previdenziali.

Le parti sociali hanno anche convenuto sull'opportunità di arrivare ad un percorso che permetta di ottenere un riconoscimento professionale certificabile a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché delle aziende che impiegano tali risorse.

Epilogando, il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per stuntwomen e stuntmen rappresenta un'importante aggiunta al complesso panorama dei CCNL nel settore cine-audiovisivo.

Per il futuro, l'obiettivo delle parti è unificare in un solo contenitore le normative comuni del settore e le specificità di ogni area industriale

mirando a garantire maggiori tutele a chi lavora in un settore segnato da discontinuità e precarietà e rispondendo alle sfide di uno scenario più moderno e in costante trasformazione.

Di seguito si analizzano gli elementi più rilevanti:

## CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Viene definito '**stuntman**' colui che compare sulla scena, quale elemento complementare della medesima, svolgendo ruoli anche d'azione che richiedono una specifica preparazione atletico/acrobatica, anche se normalmente non pronunzia battute.

Le figure base della categoria Stuntman si dividono in:

- ▶ Stunt performer: figura che si occupa dell'esecuzione delle scene d'azione;
- ▶ Stuntman coordinator: figura che si occupa dell'organizzazione, della valutazione del rischio e di individuare e guidare tutti gli stunt performer e tutte le figure necessarie per lo svolgimento di scene d'azione;
- ▶ Assistant coordinator: figura che coadiuva lo stuntman coordinator in caso di presenza di almeno 20 stuntman performer;
- ▶ Stunt head rigger (responsabile): figura che definisce un progetto di rigging per le scene di attuazione e lo traduce in pratica;
- ▶ Stunt rigger: professionista specializzato nella configurazione e installazione delle attrezzature di supporto utilizzate nella produzione cinematografica.

## SCRITTURA INDIVIDUALE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Il rapporto di lavoro avrà natura subordinata con contratto a tempo determinato; tuttavia, non troveranno applicazione le disposizioni

contenute negli articoli 19 e 21 del D.lgs. 81/2015. L'assunzione potrà avvenire anche in somministrazione o in altre forme lecite garantite dall'ordinamento ma mai attraverso contratti di appalto o di fornitura di servizi e materiali verso la società di produzione cine-audiovisiva.

Sempre in materia di sicurezza è richiesta un'attenta supervisione del rispetto delle norme sul Set, in modo combinato, dallo Stuntman Coordinator, dall'RSPP e dal direttore di produzione, nonché l'obbligo di visita medica prima dell'inizio delle riprese.

Inoltre, le produzioni avranno l'obbligo di garantire una copertura assicurativa per gli infortuni sul lavoro ed "in itinere" per tutelare anche danni permanenti e i casi di decesso per infortunio sul lavoro. Per questo, vista la peculiarità e il rischio insito nel lavoro di Stuntman, sarà fatto divieto di scritturare personale non formato a svolgere le relative attività specifiche, richiedendo le stesse, un lungo percorso di preparazione sportiva.

#### **ORARIO DI LAVORO**

La disciplina dell'orario di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 66/2023, prevederà, vista la discontinuità delle prestazioni che caratterizzano il settore dello spettacolo in generale e quelle degli stuntmen in particolare, un orario di lavoro giornaliero di 9 ore più 1 ora di pausa, comprensive dei tempi di trucco e vestizione.

#### **PREVIDENZA**

I lavoratori in trattazione saranno iscritti, secondo le consuete modalità, presso il Fondo Pensione dei Lavoratori dello Spettacolo ma, al fine di agevolare il raggiungimento delle giornate utili ai fini del trattamento pensionistico (90, 260 o 312 rispettivamente per il Gruppo A, B o C), saranno riconosciute delle giornate figurative aggiuntive rispetto alle giornate effettivamente lavorate.

Affinché questa nuova modalità di calcolo possa trovare applicazione (differenziandosi di fatto dall'attuale che si basa sull'imponibile previdenziale per gli iscritti ante '95) sarà necessario un lavoro congiunto con l'Inps, per il quale le parti sociali si sono già attivate.

	<b>CON SABATO LAVORATO</b>	
	<b>LAVORATI</b>	<b>CONTRIBUTI</b>
L	1	2
M	2	4
M	3	5
G	4	6
V	5	6
S	6	6
D		
L	7	10
M	8	11
M	9	12
G	10	12
V	11	12
S	12	12
D		
L	13	16
M	14	17
M	15	18
G	16	18
V	17	18
S	18	18
D		
L	19	22
M	20	23
M	21	24
G	22	25
V	23	26
S	24	26
D		



SENZA SABATO LAVORATO		
	LAVORATI	CONTRIBUTI
L	1	2
M	2	4
M	3	5
G	4	6
V	5	6
S		
D		
L	6	8
M	7	10
M	8	11
G	9	12
V	10	12
S		
D		
L	11	14
M	12	16
M	13	17
G	14	18
V	15	18
S		
D		
L	16	20
M	17	24
M	18	25
G	19	26
V	20	26
S		
D		



## COMPENSI

<b>CCNL STUNTMEN 2024</b>	<b>Rigger</b>	<b>Stuntman - Head Rigger - Assistant Coordinator</b>	<b>Stuntman Coordinator</b>
decorrenza	31/10/2024	31/10/2024	31/10/2024
paga base giornaliera per ore 8	253,34	380,02	506,69
forfait istituti normativi 27%	68,40	102,60	136,80
TFR	23,83	35,75	47,67
totale 8 hh	345,57	518,37	691,16
magg. 9^ ora lavorativa 60%	50,67	76,00	101,34
TFR 9^ ora	3,75	5,63	7,51
<b>TOTALE</b>	<b>400,00</b>	<b>600,00</b>	<b>800,00</b>
<b>con decorrenza dal 31/10/2027</b>	<b>450,00</b>	<b>650,00</b>	<b>850,00</b>

Nell'importo delle retribuzioni giornaliera è stata inglobata una maggiorazione forfettaria del 27% a compensazione di mensilità aggiuntive, ferie, permessi e altri istituti normativi, una maggiorazione del 60% per la 9° ora lavorativa e il rateo di Tfr. In caso di lavoro coincidente con un giorno festivo, sarà dovuta una maggiorazione, pari a quella prevista dal CCNL Troupe pro-tempore vigente.

In caso di disdetta della giornata di lavoro con un preavviso tra le 96 e le 48 ore dalla data di lavorazione, al lavoratore verrà corrisposta un'indennità pari al 50% della retribuzione della giornata disdetta, in caso, invece, di disdetta comunicata con meno di 48 ore di preavviso, al lavoratore verrà corrisposta il 100% della retribuzione giornaliera.

Le giornate di prova e preparazione verranno retribuite come normali giornate di lavoro al 100% mentre le prove costumi/trucco al 50% della normale giornata lavorativa.

Le giornate di viaggio verranno retribuite ma solo del 50% della paga giornaliera e solo nel caso in cui la distanza per e dai luoghi di lavoro fuori sede sia di almeno 100 km dal luogo del set.

Per quanto non espressamente previsto nel Ccnl in trattazione, trova applicazione, in via transitoria, la parte comune del Ccnl Generici, del Ccnl degli interpreti/attrici/attori nonché del Ccnl troupes in fase di rinnovo.

**ESEMPIO 1**

Si ipotizzi l'assunzione di uno Stunt performer con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per 18 giornate lavorative.

La retribuzione lorda giornaliera, in base al CCNL, sarà pari ad euro 600,00 così composte:

- ▶ Paga base giornaliera per le prime 8 ore: 380,02 euro;

- ▶ Compenso forfettario per istituti normativi: 102,60 euro;
- ▶ Tfr: 35,75 euro;
- ▶ Maggiorazione 9' ora lavorativa: 76,00 euro;
- ▶ Tfr 9' ora lavorativa: 5,63 euro.

Il lavoratore è un ante '95 (codici qualifica Uniemens 2 F T – tipo lavoratore SY).

AZIENDA		PRODUZIONE CINEAUDIOVISIVA SRL	
Indirizzo	Via Roma, 13 - 00100 Roma	<b>PERIODO MARZO 2024</b>	
Codice Fiscale	12365587400		
Posizione INPS 7023565641	Posizione INAIL 022563076/89		
Cognome	Rossi	Codice fiscale	RSSMRA65M12H501X
Nome	Mario	Mansione	Stunt Performer
Data di nascita	12/8/1965		
<b>Data ass.ne 11/11/2024</b>			
<b>Data cess.ne 30/11/2024</b>			
	Ore/gg	Dato base	Importo
Retribuzione	18	600,00 €	10.800,00 €
			- €
<b>Totale competenze</b>			10.800,00 €
<b>Imponibile INPS</b>			10.800,00 €
<b>Contributo IVS 9,19%</b>			992,52 €
<b>Contributo FIS &gt; 5 dip. (0,27%)</b>			29,16 €
<b>Aliquota aggiuntiva 1%</b>			76,32 €
<b>Contributo di solidarietà 2,50%</b>			- €
<b>Contributo di solidarietà IDIS 0,50%</b>			- €
<b>Totale contributi a carico dip.</b>			1.098,00 €
<b>Imponibile Irpef*</b>			9.702,00 €

\*Da assoggettare alle correnti aliquote fiscali in vigore

\*Per praticità espositiva e coerenza al tema non è stato considerato l'esonero della quota dei contributi IVS a carico del lavoratore.

**CONTRIBUTI A CARICO LAVORATORE**

**CONTRIBUTO IVS 9,19%:**

Il contributo IVS pari al 9,19% dovrà esser calcolato sulla base imponibile previdenziale tenendo conto dei minimali e dei massimali giornalieri previsti per il 2024 (essendo un lavoratore ante '95 si dovranno prendere a riferimento i valori giornalieri). Nel caso in esame tutte le giornate sono pagate con una retribuzione giornaliera superiore al minimale giornaliero (per il 2024 pari a 56,87 euro) pertanto non si rende necessario alcun adeguamento.

La retribuzione giornaliera rientrando nella prima fascia di retribuzione giornaliera (si veda tabella riportata di seguito) dovrà essere assoggettata a contribuzione IVS nella sua interezza, non superando il massimale di 872,00 euro (nel caso in esame, ogni giornata corrisponderà ad un giorno di contribuzione accreditata):

$10.800,00 \times 9,19\% = \mathbf{992,52 \text{ euro}}$

ANNO 2024			
FASCE DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA		MASSIMALE DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA IMPONIBILE	GIORNI DI CONTRIBUZIONE ACCREDITATI
DA EURO	AD EURO	EURO	
872,01	1.744,00	872,00	1
1.744,01	4.360,00	1.744,00	2
4.360,01	6.976,00	2.616,00	3
6.976,01	9.592,00	3.488,00	4
9.592,01	12.208,00	4.360,00	5
12.208,01	15.696,00	5.232,00	6
15.696,01	19.184,00	6.104,00	7
19.184,01	in poi	6.976,00	8

**CONTRIBUTO FIS**

Nel caso in esame, si ipotizza, che l'azienda occupa più di 5 dipendenti e dunque il contributo FIS a carico del lavoratore è pari allo 0,26667% calcolato sull'intero imponibile:  
 $10.800,00 \times 0,26667\% = 29,16 \text{ euro}$

**ALIQUOTA AGGIUNTIVA 1%:**

L'aliquota aggiuntiva dell'1% (a totale carico del lavoratore) si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente, per l'anno 2024, l'importo di 176,00 euro e fino al massimale di retribuzione giornaliera imponibile relativo a ciascuna delle suindicate fasce:  
 $600,00 \times 18 = 10.800,00$   
 $176,00 \times 18 = 3.168,00$   
 $10.800,00 - 3.168,00 = 7.632,00$   
 $7.632,00 \times 1\% = 76,32 \text{ euro}$

**CONTRIBUTO SOLIDARIETÀ 2,50%:**

Il contributo di solidarietà (nella misura del 5%

di cui 2,50% a carico del lavoratore e 2,50% a carico del datore di lavoro) si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente il massimale di retribuzione giornaliera imponibile relativo a ciascuna delle suindicate fasce. Nel caso in esempio, il compenso giornaliero non eccede il massimale, pertanto, il contributo di solidarietà non è dovuto.

**CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ IDIS 0,50%:**

Il D.lgs. 175/2023, ha introdotto, dal 1° gennaio 2024, la nuova indennità di discontinuità per la quale è dovuto, a carico del lavoratore, un contributo di solidarietà dello 0,50% sulla retribuzione eccedente il massimale contributivo. Tale contributo si aggiunge al contributo di solidarietà già previsto ai fini IVS dall'art. 1, commi 8 e 14 del D.lgs. 182/1997 pari al 5,00%. Nel caso in esame, il contributo non è dovuto in quanto la retribuzione giornaliera non supera il massimale giornaliero.



## CONTRIBUTI A CARICO DATORE DI LAVORO:

La contribuzione a carico Datore di lavoro sarà:

CONTRIBUZIONE A CARICO DATORE DI LAVORO/COMMITTENTE	
Imponibile INPS	10.800,00 €
Contributo IVS 23,81%	2.571,48 €
Contributo FIS (0,53%)	57,24 €
Indennità IDIS (1%)	108,00 €
Contributo di solidarietà (2,50%)	- €
Naspi (1,31%)	141,48 €
Naspi contr. Art. 25 L.845/78 (0,30%)	32,40 €
Naspi contr. Addizionale (1,10%)	118,80 €
IDIS (1,00%)	108,00 €
Ex CUAFF (0,68%)	73,44 €
Maternità (0,46%)	49,68 €
Malattia (2,22%)	239,76 €
Fondo di garanzia TFR (0,20%)	21,60 €
Recupero contr.malattia/maternità	- 231,55 €
<b>Totale contributi a carico azienda</b>	<b>3.290,33 €</b>

Per il calcolo del contributo IVS pari al 23,81%, del contributo FIS pari allo 0,533334% e al contributo di solidarietà pari al 2,50% si procederà secondo gli stessi criteri utilizzati per il calcolo della contribuzione a carico del lavoratore.

Sono a carico azienda però i contributi minori. Si rammenta che per la contribuzione minore non bisogna tener conto dei massimali (nemmeno per il nuovo contributo IDIS) pertanto, l'imponibile contributivo sarà sempre 10.800,00 euro.

Dal 1° gennaio 2024 è inoltre prevista la riduzione del contributo addizionale per il finanziamento della NASpI che passa dall'1,40% ordinario all'

1,10% (resta ferma la misura del contributo addizionale dello 0,50% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato).

Tuttavia, i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo con contratto a tempo determinato devono essere calcolati entro un massimale giornaliero che per il 2024 è pari a 120,00 euro quindi:

$$120,00 \times 18 = 2.160,00$$

$$10.800,00 - 8.640,00 = 2.160,00$$

$$2.160,00 \times 2,68\% = 57,88 \text{ euro}$$

$$(49,68 + 239,76) - 57,88 = \mathbf{231,55 \text{ euro da recuperare}}$$

**ESEMPIO 2**

Si ipotizzi l'assunzione di uno Stuntman Coordinator con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per 10 giornate lavorative. La retribuzione lorda giornaliera, in base al CCNL, sarà pari ad euro 800,00 così composte:

► Paga base giornaliera per le prime 8 ore: 506,69 euro;

- Compenso forfettario per istituti normativi: 136,80 euro;
- Tfr: 47,67 euro;
- Maggiorazione 9' ora lavorativa: 101,34 euro;
- Tfr 9' ora lavorativa: 7,51 euro.

Il lavoratore, questa volta, è un post '95 (codici qualifica Uniemens 2 F T – tipo lavoratore SC).

AZIENDA		PRODUZIONE CINEAUDIOVISIVA SRL	
Indirizzo	Via Roma, 13 - 00100 Roma	<b>PERIODO MARZO 2024</b>	
Codice Fiscale	12365587400		
Posizione INPS 7023565641	Posizione INAIL 022563076/89		
Cognome	Rossi	Codice fiscale	RSSMRA65M12H501X
Nome	Mario	Mansione	Stuntman Coordinator
Data di nascita	12/8/1965		
Data ass.ne 02/12/2024			
Data cess.ne 12/12/2024			
	Ore/gg	Dato base	Importo
Retribuzione	10	800,00 €	8.000,00 €
			- €
<b>Totale competenze</b>			8.000,00 €
<b>Imponibile INPS</b>			8.000,00 €
<b>Contributo IVS 9,19%</b>			735,20 €
<b>Contributo FIS &gt; 5 dip. (0,27%)</b>			13,60 €
<b>Aliquota aggiuntiva 1%</b>			34,16 €
<b>Contributo di solidarietà 2,50%</b>			- €
<b>Contributo di solidarietà IDIS 0,50%</b>			- €
<b>Totale contributi a carico dip.</b>			782,96 €
<b>Imponibile Irpef*</b>			7.217,04 €

\*Da assoggettare alle correnti aliquote fiscali in vigore

\*Per praticità espositiva e coerenza al tema non è stato considerato l'esonero della quota dei contributi IVS a carico del lavoratore.

**CONTRIBUTI A CARICO LAVORATORE**

**CONTRIBUTO IVS 9,19%:**

Il contributo IVS pari al 9,19% dovrà esser calcolato sulla base imponibile previdenziale tenendo conto dei minimali e dei massimali previsti per il 2024.

Nel caso in esame tutte le giornate sono pagate con una retribuzione superiore al minimale giornaliero (per il 2024 pari a 56,87 euro) pertanto non si rende necessario alcun adeguamento.

Si ipotizza che il lavoratore non abbia superato il massimale annuo (per il 2024 pari a 119.650,00 euro) pertanto l'imponibile contributivo è pari all'intera retribuzione di 8.000,00 euro:

$8.000,00 \times 9,19\% = \mathbf{735,20 \text{ euro}}$

**CONTRIBUTO FIS:**

Nel caso in esame abbiamo ipotizzato che l'azienda occupi meno di 5 dipendenti e dunque il contributo FIS a carico del lavoratore sarà pari allo 0,16667% calcolato sull'imponibile (come calcolato sopra nel rispetto del minimale):

$8.000,00 \times 0,16667\% = \mathbf{13,60 \text{ euro}}$

**ALIQUOTA AGGIUNTIVA 1%:**

L'aliquota aggiuntiva dell'1% (a totale carico del lavoratore) per i lavoratori post '95 si applica sulla parte di retribuzione annua eccedente, per l'anno 2024, l'importo di 55.008,00 euro che rapportato a dodici mesi è pari a 4.584,00 euro (e sino al massimale annuo di retribuzione imponibile pari a 119.650,00 euro).

$8.000,00 - 4.584,00 = 3.416,00$

$3.416,00 \times 1\% = \mathbf{34,16 \text{ euro}}$

**CONTRIBUTO SOLIDARIETÀ 2,50%**

Il contributo di solidarietà (nella misura del 5% di cui 2,50% a carico del lavoratore e 2,50% a carico del datore di lavoro) per i lavoratori post '95 si applica sulla parte di retribuzione annua eccedente il massimale annuo di retribuzione imponibile pari a 119.650,00 euro.

Nel caso in esame, avendo considerato che il lavoratore non ha ancora superato il massimale annuo, non è dovuto il contributo di solidarietà.

**CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ IDIS 0,50%:**

Il D.lgs. 175/2023, ha introdotto, dal 1° gennaio 2024, la nuova indennità di discontinuità per la quale è dovuto, a carico del lavoratore, un contributo di solidarietà dello 0,50% sulla retribuzione eccedente il massimale contributivo.

Tale contributo si aggiunge al contributo di solidarietà già previsto ai fini IVS dall'art. 1, commi 8 e 14 del D.lgs. 182/1997 pari al 5,00%. Nel caso in esame non è dovuto in quanto il lavoratore non ha superato il massimale annuo.

**CONTRIBUTI A CARICO DATORE DI LAVORO:**

La contribuzione a carico Datore di lavoro sarà:

<b>CONTRIBUZIONE A CARICO DATORE DI LAVORO/ COMMITTENTE</b>	
Imponibile INPS	8.000,00 €
Contributo IVS 23,81%	1.904,80 €
Contributo FIS (0,53%)	26,40 €
Indennità IDIS (1%)	80,00 €
Contributo di solidarietà (2,50%)	- €
Naspi (1,31%)	104,80 €
Naspi contr. Art. 25 L.845/78 (0,30%)	24,00 €
Naspi contr. Addizionale (1,10%)	88,00 €
IDIS (1,00%)	80,00 €
Ex CUAF (0,68%)	54,40 €
Maternità (0,46%)	36,80 €
Malattia (2,22%)	177,60 €
Fondo di garanzia TFR (0,20%)	16,00 €
Recupero contr.malattia/maternità	- 182,24 €
<b>Totale contributi a carico azienda</b>	<b>2.410,56 €</b>

Per il calcolo dei contributi a carico Datore di lavoro si procederà secondo gli stessi criteri utilizzati per il calcolo della contribuzione a carico del lavoratore.

\*\*\*

Si ricorda che dal 1° gennaio 2024, è cessato l'obbligo di versamento del contributo ALAS, introdotto dall'art. 66, comma 14 del D.L. 73/2021, a favore dei lavoratori autonomi dello spettacolo, compresi i lavoratori autonomi esercenti attività musicali.

# LAVORO DOMESTICO, GESTIONE DELEGHE ANCHE PER LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE

A cura di Michele Regina  
 Articolo pubblicato da Il Sole 24 Ore  
 il 16 Settembre 2024

Messaggio n. **3025 del 13.09.2024**: estensione delle comunicazioni di apertura, variazione e chiusura delle prestazioni di lavoro domestico alle **agenzie per il lavoro autorizzate alla intermediazione e** ...quindi anche quelle della somministrazione.

Il messaggio 3025 del 13 settembre u.s. apre anche alle agenzie per il lavoro, che siano autorizzate anche alla intermediazione, e per logica conseguenza anche a tutte quelle già autorizzate alla somministrazione ai sensi dell'art. 4 del D.lgs 276/2003, ad iscrivere rapporti di lavoro domestico e a gestirne le relative comunicazioni obbligatorie (annullamenti, cancellazioni e variazioni). In tal senso l'Istituto comunica l'apertura dei canali telematici appositi di tali rapporti anche per le ApL. In verità, per ulteriore chiarezza, le Agenzie per il lavoro abilitate alla somministrazione possono, da tempo, gestire rapporti di lavoro domestico nell'ambito della trilateralità tipica della stessa somministrazione. Questo perché la somministrazione, in base prima al D.Lgs 276/2003 s.m.i. e poi al D.Lgs 81/2015 e s.m.i., è legittimamente configurabile anche rispetto ai lavoratori domestici. In tal ultimo caso l'Agenzia stipula il contratto commerciale con la persona fisica/famiglia, fruitore del servizio, quello di lavoro di colf e/o badante da somministrare, o altre mansioni previste dal ccnl di riferimento dei collaboratori familiari, ed effettua le comunicazioni ed adempimenti di legge in materia: comunicazioni Unisomm, versamento mensile dei contributi - dovuti nella misura prevista per i lavoratori domestici - tramite UniEmens e modelli F24. Nella situazione sopra prospettata il rapporto di lavoro è diretto con la Agenzia che somministra alla persona fisica/famiglia.

Il messaggio in commento fa riferimento, invece, alla possibilità prevista, nel rispetto dell'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, per le agenzie per il lavoro autorizzate **all'attività di intermediazione**, che

possono svolgere, nell'ambito del lavoro domestico, attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro e, su richiesta del committente, di invio di tutte le comunicazioni relative alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione. Come detto tale attività può essere svolta anche da quelle autorizzate alla somministrazione, in quanto il somministratore è autorizzato per legge anche alla intermediazione. Pertanto l'Istituto nel confermare che le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga del rapporto di lavoro domestico devono essere trasmesse unicamente all'INPS, con il messaggio 3025 del 13.09.2024 informa che è disponibile sul sito istituzionale l'inserimento delle deleghe dei datori di lavoro domestico a **favore delle agenzie per il lavoro autorizzate all'attività di intermediazione**. Nel settore del lavoro domestico, le citate agenzie sono abilitate a iscrivere rapporti di lavoro e a gestirne le relative comunicazioni obbligatorie (annullamenti, cancellazioni e variazioni). L'INPS comunica anche che l'accesso al servizio denominato "comunicazione bidirezionale" **è stato esteso** alle agenzie per il Lavoro autorizzate all'attività di intermediazione.

I servizi di cui sopra sono disponibili sul sito internet dell'INPS, e sono raggiungibili dalla sezione "Lavoro" > "Contratti e rapporti di lavoro" > Aree tematiche > "Accesso ai servizi per i lavoratori domestici" o, in alternativa, dalla sezione "Lavoro" > "Contratti e rapporti di lavoro" > "Lavoro domestico" > "Formalizzare l'assunzione di un lavoratore domestico".

Una nota conclusiva, che vuole essere scevra da polemica. Tale possibilità viene formalmente comunicata oggi, ma in verità, come si può constatare dalla lettura della norma, segnatamente il D.lgs 276 citato, era già possibile da tempo.

Ben venga, quindi, l'estensione, che gli operatori del settore attendevano da tempo ai fini dell'applicazione operativa.



# IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO (FIAVET) RINNOVO CONTRATTUALE DEL 26 LUGLIO 2024

A cura di Lorenzo Sagulo

In data 26 luglio 2024, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Imprese di viaggi e turismo tra Fiavet, con la partecipazione di Confcommercio Imprese per l'Italia e le organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs.

Il nuovo contratto decorre dal 1° luglio 2024 e sarà valido sino al 31 dicembre 2027. Di seguito le principali novità.

## AUMENTI CONTRATTUALI

LIVELLO	PAGA BASE CONGLOBATA	lug-24	set-25	sett.26	giu-27	dic-27
QA	2.210,16 €	71,26 €	57,01 €	57,01 €	42,76 €	57,01 €
QB	2.046,20 €	65,98 €	52,78 €	52,78 €	39,59 €	52,78 €
1	1.906,40 €	61,47 €	49,18 €	49,18 €	36,88 €	49,18 €
2	1.742,47 €	56,18 €	44,95 €	44,95 €	33,71 €	44,95 €
3	1.643,37 €	52,99 €	42,39 €	42,39 €	31,79 €	42,39 €
4	1.550,69 €	50,00 €	40,00 €	40,00 €	30,00 €	40,00 €
5	1.454,28 €	46,89 €	37,51 €	37,51 €	28,13 €	37,51 €
6S	1.398,37 €	45,09 €	36,07 €	36,07 €	27,05 €	36,07 €
6	1.378,55 €	44,45 €	35,56 €	35,56 €	26,67 €	35,56 €
7	1.291,81 €	41,65 €	33,32 €	33,32 €	24,99 €	33,32 €

## CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO E PREMIO DI RISULTATO

Ai fini della diffusione della contrattazione di secondo livello con riferimento ai premi di risultato, è stato stabilito che nell'ipotesi in cui, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa, non si raggiunga un accordo sul premio di risultato entro il 31.10.2026, il datore sarà tenuto ad erogare con la retribuzione di novembre 2027 i seguenti importi: € 186,00 liv. A, B; € 158,00 liv. 1,2,3; € 140,00 liv. 4,5; €112,00 liv. 6S, 6 e 7. In alternativa alle suddette somme, il rinnovo prevede che a seguito di accordo aziendale/territoriale, l'azienda potrà

destinare l'importo di 140,00 euro in strumenti di welfare. Inoltre, viene specificato che il premio sarà assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL, che venga riconosciuto successivamente al 1° luglio 2024.

## PARI OPPORTUNITÀ

Al fine di rafforzare l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne a parità di mansione affidate, nelle imprese con più di 50 dipendenti viene prevista una figura

di rappresentanza nominata congiuntamente dalle organizzazioni sindacali, su indicazioni delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità.

### **TUTELA DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE**

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ha diritto di astensione dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, prorogabili secondo determinati criteri di ulteriori 90 giorni. Inoltre, la lavoratrice ha diritto alla trasformazione dell'orario di lavoro; al trasferimento presso altri appalti e/o sede lavorativa, anche ubicati in diverso comune e/o regione e, al termine del percorso di protezione e per un periodo di un anno, può essere assegnata ad un orario di lavoro che consideri le esigenze della lavoratrice, salvo comprovate esigenze organizzative.

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Relativamente alla classificazione del personale, è stato rivisto l'impianto esistente, aggiornando le figure professionali rispetto all'evoluzione dei vari comparti.

### **ORARIO A TEMPO PARZIALE**

È stata prevista la valutazione delle richieste individuali di consolidamento del lavoro supplementare svolto in modalità continuativa.

### **FERIE E R.O.L.**

Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non devono essere detratti eventuali periodi di assenza per maternità, paternità e congedo parentale nonché per malattia od infortunio.

Viene specificato che i permessi ROL non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione ma che i periodi di congedo per maternità, per paternità e di congedo parentale sono utili ai fini della loro maturazione.

### **MENSILITÀ AGGIUNTIVE**

- ▶ tredicesima: i periodi di congedo di maternità e paternità, nonché i periodi di congedo parentale devono essere computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità;
- ▶ quattordicesima: i periodi di congedo di

maternità e di paternità devono essere computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità. Inoltre, a partire dal 1.12.2027 saranno computati anche i periodi di congedo parentale.

### **ASSISTENZA SANITARIA QUADRI (QUAS)**

Incrementato il contributo c/azienda da € 340,00 a € 360,00 dal 1.1.2025 e a € 380 dal 1.1.2026

### **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

Con decorrenza 1.1.2027 il contributo obbligatorio al Fondo EST a carico del datore di lavoro sarà incrementato di € 3,00 mensili.

### **ENTI BILATERALI**

Gli enti bilaterali del settore sono finanziati con un contributo mensile per 14 mensilità pari allo 0,40% della paga base e contingenza, ripartito in parti eguali tra il datore di lavoro e il lavoratore. In caso di omissione del versamento, i datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori un'indennità sostitutiva per 14 mensilità pari allo 0,60% della paga base e contingenza.



# IL CONTRATTO A PRESTAZIONI ACCESSORIE EX ART. 2345 PER I SOCI DI SOCIETÀ E LE RELATIVE IMPLICAZIONI CONTRIBUTIVE

A cura di Maria Giovanna Massa

Premesso che l'istituto delle prestazioni accessorie può essere applicato per le prestazioni svolte dai soci di SRL, dagli azionisti di SPA e dai soci professionisti di STP, la normativa di riferimento è contenuta nell'art. 2345 c.c., che, trattando delle c.d. prestazioni accessorie, dispone quanto segue: oltre all'obbligo dei conferimenti, l'atto costitutivo può prevedere l'obbligo in capo ai soci di eseguire prestazioni accessorie, non consistenti in denaro, determinandone i seguenti elementi: contenuto, durata, modalità e compenso, nonché eventuali sanzioni in caso di inadempimento. In particolare, per quanto attiene la determinazione del compenso, l'articolo in commento prevede che si faccia riferimento alle norme applicabili ai rapporti aventi ad oggetto le medesime prestazioni. La norma civilistica è scritta specificatamente per le SPA ma, pur non esistendo un esplicito rinvio normativo nella disciplina delle SRL, si ritiene che tale norma sia a queste per intero applicabile. Infatti, il Consiglio Notarile di Milano, con la Massima n. 9/2004 ha affermato che *"la mancanza di un espresso rinvio alla disciplina delle prestazioni accessorie nella SPA (articolo 2345 c.c.) non fa venir meno la possibilità che l'atto costitutivo di SRL stabilisca l'obbligo dei soci di eseguire prestazioni accessorie, determinandone contenuto, durata, modalità e compenso"*.

## REQUISITI AI FINI DELLA CONFIGURABILITÀ COME PRESTAZIONI ACCESSORIE

Affinché le prestazioni accessorie siano considerate valide e legittime, devono soddisfare determinati requisiti stabiliti dall'articolo 2345 c.c.:

► **Carattere accessorio:** le prestazioni accessorie devono essere aggiuntive rispetto agli obblighi contrattuali principali del socio. Devono

rappresentare un valore aggiunto.

► **Autonomia:** le prestazioni accessorie devono essere fornite in modo indipendente dal socio, senza costituire parte integrante delle sue mansioni o responsabilità già previste in virtù del suo incarico all'interno della società.

► **Consenso e statuto sociale:** l'utilizzo delle prestazioni accessorie deve essere concordato tra la società e il socio interessato. È necessario che tali prestazioni siano previste e regolate in modo chiaro e dettagliato all'interno dello statuto sociale o in un apposito accordo tra le parti. Secondo la giurisprudenza, tali prestazioni possono essere introdotte con un atto diverso dall'atto costitutivo, successivamente alla data di costituzione della società (Cassazione civile, 5 luglio 1978 sentenza n. 3319; Tribunale di Milano 17 aprile 1982). Il riferimento è ad una specifica delibera assembleare.

Non è possibile stilare un elenco tassativo delle tipologie di prestazioni accessorie; in effetti, la norma in commento si limita a stabilire un limite negativo, ovvero le stesse non devono consistere in dazioni di denaro. A livello pratico, si potrebbe far riferimento ad attività di consulenza, di assistenza tecnica, di gestione o fornitura di beni e servizi alla società.

## PROFILO FISCALE DELLE PRESTAZIONI ACCESSORIE

La premessa doverosa per identificare in modo univoco una prestazione accessoria, è che la stessa non sia riconducibile all'esercizio di arti o professioni, perché in questo caso si rientrerebbe nella categoria del reddito di lavoro autonomo professionale. A supporto di quanto affermato, è

utile richiamare la Risoluzione AdE n. 81/E/2002 la quale conferma che tali prestazioni si denotano come collaborazioni coordinate e continuative e non, evidentemente, come prestazioni derivanti da meri obblighi di fare.

Se si analizza il profilo fiscale dal lato del soggetto percipiente, il compenso derivante da una prestazione accessoria ex art. 2345 c.c. è soggetto a tassazione ordinaria, ovvero alla medesima disciplina prevista in caso di percezione di redditi da lavoro dipendente e assimilati, ex art. 50, comma 1, lettera c-bis del TUIR. Quindi, il socio di società vedrà assoggettare a IRPEF il compenso derivante dalla prestazione in commento.

Se si analizza il profilo fiscale dal lato del soggetto che lo eroga, il costo sostenuto per le prestazioni accessorie ex art. 2345 c.c. è deducibile, in materia di reddito d'impresa, ai fini IRES, a condizione che detti costi siano necessari, adeguati e inerenti allo svolgimento dell'attività, e che siano documentati analiticamente.

Inoltre, detti costi concorrono a formare la base imponibile IRAP per l'ammontare spettante in ciascun periodo d'imposta ai soci obbligati alla prestazione accessoria, così come previsto dalla delibera assembleare.

Si applica il criterio di cassa. Quindi, ai fini della deducibilità dal reddito d'impresa, rileva il momento di erogazione del compenso, ovvero la manifestazione finanziaria.

### **PROFILO CONTRIBUTIVO DELLE PRESTAZIONI ACCESSORIE**

L'aspetto sul quale maggiormente si è dibattuto nella trattazione delle prestazioni accessorie fa sicuramente riferimento al profilo contributivo.

Il primo riferimento utile è contenuto nella Circolare INPS n. 45/2018, secondo cui dette prestazioni non rientrano nella gestione separata INPS, a patto che:

- ▶ Il socio possa vantare un'iscrizione alla gestione artigiani o commercianti;
- ▶ Il socio possa vantare un'iscrizione ad autonoma cassa di previdenza.

Pertanto, per i redditi prodotti a fronte delle prestazioni in commento, che:

- ▶ Siano eccedenti il minimale INPS o non raggiungano il minimale (come nel caso degli Avvocati)
- ▶ Non risultino attratti dalla cassa di previdenza autonoma (perché non configurabili come reddito

da lavoro autonomo professionale)

Si applica ed è dovuta la contribuzione alla gestione separata INPS ex Legge n. 335/1995. A supporto ulteriore interviene la Circolare INPS n. 78/2013, che tratta i temi di prevalenza, personalità e abitudine. Nello specifico, viene superato e, pertanto, escluso il criterio della prevalenza, qualora il soggetto si trovi ad esercitare attività svolte in forma non imprenditoriale, e, come tali, iscrivibili alla gestione separata. In caso di contestuale esercizio di un'attività imprenditoriale (commerciante, artigiano e coltivatore diretto) e di un'attività non imprenditoriale, si è assoggettati alla doppia contribuzione.

Il criterio della prevalenza lascia dunque il posto ai criteri dell'abitudine e della professionalità.

L'INPS, nel messaggio n. 2403/2024 e nella Circolare n. 72/2024 richiama la giurisprudenza più recente in materia.

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 104/2022, ha confermato la sussistenza dell'obbligo di iscrizione alla Gestione separata ex Legge n. 335/1995, non solo per *"i soggetti che svolgono abitualmente attività di lavoro autonomo il cui esercizio non sia subordinato all'iscrizione ad appositi albi professionali, ma anche per i soggetti che, pur svolgendo attività il cui esercizio sia subordinato a tale iscrizione, non hanno tuttavia, per ragioni reddituali, l'obbligo di iscriversi alla cassa di previdenza professionale e restano quindi obbligati al versamento del solo contributo cosiddetto integrativo, non anche di quello cosiddetto soggettivo, il solo a cui consegue la costituzione di una vera e propria posizione previdenziale"*.

Successivamente, con sentenza n. 238/2022, la Corte ha precisato che l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata sussiste sia che la non iscrizione alla cassa professionale sia dovuta alla mancata integrazione dei presupposti al verificarsi dei quali scatta l'obbligo di iscriversi, sia che dipenda, al contrario, dalla sussistenza di un divieto in tal senso, derivante dall'iscrizione ad altra forma di previdenza obbligatoria, come nel caso specifico di ingegneri e architetti.

Infine, la sentenza n. 55/2024 della Corte Costituzionale, si è espressa relativamente al caso di architetti e ingegneri che, pur essendo iscritti ai rispettivi ordini, non potevano iscriversi alla relativa cassa (Inarcassa) perché già iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, ad



esempio perché lavoratori dipendenti. In virtù del D.L. n. 98/2011, tali soggetti sono stati obbligati ad iscriversi alla Gestione separata INPS. Ma INPS chiedeva loro il versamento delle sanzioni civili per non essersi iscritti prima del 2011. La pronuncia della Corte è positiva, in quanto essa afferma che detti soggetti non devono versare le sanzioni civili per l'omessa iscrizione ante 2011.

In conclusione, tutti i redditi derivanti dalle prestazioni rese dal socio in favore della società stessa, che non siano attratti per qualsiasi

ragione da Casse previdenziali professionali o dalle gestioni speciali commercianti ed artigiani, sono soggetti al versamento della contribuzione alla Gestione separata INPS ex Legge n. 335/1995. La base imponibile è evidentemente costituita dall'intero importo percepito dal soggetto per l'espletamento della prestazione accessoria, assunta al lordo delle ritenute fiscali.





## **Milano**

Via Borromei, 2

## **Monza Brianza**

Via Gorizia, 3 - Lissone (MB)

## **Mantova**

Via Sandro Pertini, 2/15 - Marmirolo (MN)

## **Torino**

Corso Matteotti, 42

## **Cuneo**

Piazza Europa, 26

## **Genova**

Piazza Vittorio Veneto, 2

## **Padova**

Via San Crispino, 106

Via Filipetto, 2 - Camposampiero

## **Vicenza**

Piazzetta Risorgive, 21 - Brendola (VI)

## **Ferrara**

Via Darsena, 67

## **Bologna**

Via di Corticella, 184/10

Via Nazario Sauro, 2

## **Perugia**

Viale Giovanni Perari, 1

Via del Vignola, 5 - Umbertide (PG)

Via Entrata 31, 06089 Torgiano (PG)

## **Roma**

Piazzale delle Belle Arti, 2

Via Nairobi, 40

Via G. Paisiello, 55

Via della Maglianella, 65/R

Via Nomentana, 935

Via Penna Sant'Andrea, 7

Via Marcantonio Colonna, 7

Via Benedetto Croce, 62

## **Olbia**

Via Georgia, 11 - Torre 2

## **Napoli**

Via G. Porzio, 4 - Isola G8 - C.D.N.

## **Taranto**

Via Lago di Trasimeno, 27

## **Durazzo (ALB)**

## **NexumStp S.p.A.**

Società tra Professionisti

P. Iva 13262641007

Tel +39.06.5916078

Mail [info@nexumstp.it](mailto:info@nexumstp.it)

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

