



NEXUMnews

2025

n.8

**NOVITÀ IN CAMPO FISCALE,
LEGALE E DEL LAVORO**

nexumstp.it

NEXUMstp
YOUR NEXT STEP

INDICE

**DIPARTIMENTO
FISCO**

03

REVERSE CHARGE -
LOGISTICA E TRASPORTI

09 

**DIPARTIMENTO
LEGAL**

13

PROMESSA DI MUTUO -
RIFIUTO DI EROGAZIONE
DA PARTE DELLA BANCA

16 

CONGEDO PARENTALE

19

INPGI, COMUNICAZIONE
REDDITUALE OBBLIGATORIA
ENTRO IL 30 SETTEMBRE

23

LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI
NELLE PICCOLE IMPRESE

26 

04

CEDOLARE SECCA E CONDUTTORI
IMPRENDITORI

11

DONAZIONE «INDIRETTA» DI
PARTECIPAZIONI

14

DERIVATI SU COMMODITIES

18

**DIPARTIMENTO
LAVORO**

21

REGIONE LAZIO: BANDO PER
L'INSERIMENTO LAVORATIVO E
IL RIENTRO DI TALENTI

24

RENDITA VITALIZIA DA
OMESSI CONTRIBUTI INPS

29

QUANDO LO STUDIO
ASSOCIATO HA DIRITTO AL
PRIVILEGIO PROFESSIONALE:
IL PUNTO DELLA CASSAZIONE



DIPARTIMENTO FISCO



La disciplina di legge

Ai sensi dell'**articolo 3, Dlgs 23/2011**, i locatori persone fisiche sono ammessi a scegliere il regime di imposta sostitutivo dell'Irpef, delle relative addizionali nonché dell'imposta di registro e di bollo, alle seguenti **condizioni**:

- deve trattarsi di **locazione ad uso abitativo**;
- l'immobile deve avere **destinazione catastale abitativa**, con l'eccezione delle pertinenze dell'immobile principale, che, se locate con contratto collegato o contestuale dalla locazione principale, sono ammesse al regime di favore, pur non avendo accatastamento abitativo;
- poiché, ai sensi del provvedimento direttoriale attuativo del suddetto articolo 3, **l'opzione è esercitata dal proprietario** che sia anche locatore dell'unità immobiliare, occorre che la locazione sia realizzata dal titolare dell'abitazione e non da altri che vantino un diritto personale di godimento sulla stessa.

Sotto il profilo della tempistica la scelta può essere esercitata sia in sede di stipula del contratto di locazione sia in occasione della scadenza di versamento annuale dell'imposta di registro, riferita ad una qualsiasi delle annualità intermedie. Gli effetti dell'opzione valgono sino alla scadenza del contratto, salva la facoltà di revoca, anch'essa ammessa in una qualsiasi delle annualità intermedie.

Deroghe alle susesposte condizioni si rilevano nei seguenti casi:

- articolo 1, comma 59, legge 145/2018, contratti di locazione commerciale aventi ad oggetto fabbricati di categoria catastale C1, di estensione non superiore a 600 metri quadrati, stipulati nel corso dell'anno 2019, fino a scadenza del contratto stesso (Rm 50/E/2019);

- articolo 4, DI 50/2017, contratti di locazione breve. A decorrere dall'anno 2025 ai sensi dell'articolo 1, comma 63, legge 213/2023 in caso di più unità immobiliari destinate a locazioni brevi (fino a 4 unità abitative, poiché a partire da 5 unità si presume l'esercizio d'impresa, articolo 1, comma 595, legge 178/2020), l'aliquota è elevata al 26%, con l'eccezione di una sola di esse, a scelta del contribuente da effettuarsi in dichiarazione dei redditi, per la quale resta l'aliquota del 21%. Per questa particolare casistica l'opzione per la cedolare può essere esercitata anche dal sub locatario o dal comodatario dell'immobile (Cm 24/E/2017);
- articolo 9, comma 2, DI 47/2014, contratti di locazione stipulati con cooperative edilizie, "purché sub locate a studenti universitari e date a disposizione dei comuni".

Il nodo normativo e l'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate

La questione controversa è rappresentata dall'interpretazione fatta dall'Agenzia delle Entrate del **comma 6 dell'articolo 3 Dlgs 23/2011** il quale statuisce che «*le disposizioni di cui ai commi da 1, 2, 4 e 5 del presente articolo non si applicano alle locazioni di unità immobiliari ad uso abitativo effettuate nell'esercizio di una attività d'impresa, o di arti e professioni*».

Formula che, nella sua apparente semplicità, ha generato un contrasto interpretativo protrattosi per oltre un decennio in quanto la prassi dell'Agenzia delle Entrate è stata sin dall'inizio (circolari 26/2011 e 12/2016) orientata nel senso che la condizione di non imprenditorialità dovesse riguardare tanto il locatore che il conduttore, soluzione considerata «*maggiormente coerente con la ratio della norma*».

Tra le eccezioni mosse dall'erario compare frequentemente il richiamo all'articolo 9, comma 2, DI 47/2014, che ha introdotto il comma 6-bis all'articolo 3, Dlgs 23/2011, secondo il quale è ammessa l'opzione per la cedolare per i contratti di locazione stipulati con cooperative edilizie "purché sub locate a studenti universitari e date a disposizione dei comuni". Ne deriverebbe, secondo l'amministrazione, che, poiché la norma consente solo in via eccezionale l'applicazione della cedolare alle società cooperative, la regola sarebbe l'esatto opposto ovvero l'inammissibilità per le locazioni effettuate in favore di società. Tesi assolutamente non condivisibile in quanto l'eccezione dell'articolo 9 non riguarda i contratti con le cooperative bensì la condizione che rilevino i rapporti di sub locazione, non previsti dalla disciplina ordinaria.

Questa interpretazione della legge effettuata dall'amministrazione finanziaria ha comportato l'instaurarsi di un contenzioso pluriennale diffuso in tutta Italia con sentenze prevalentemente (**Ctp Reggio Emilia 4 novembre 2014, n. 470, Ctp Milano 17 aprile 2015, n. 3529, Ctr Milano 19 dicembre 2016, n. 754, Ctp Bari 2 maggio 2019, n. 825**), ma non esclusivamente, a favore dei contribuenti, tanto che una direttiva interna dell'Agenzia delle Entrate aveva raccomandato agli uffici periferici di continuare a coltivare il contenzioso in attesa del pronunciamento della Cassazione.

La **Corte di Cassazione**, con la **sentenza 12395/2024**, ha sconfessato totalmente l'orientamento dell'amministrazione finanziaria ritenendo pienamente compatibile con una lettura sistematico-testuale della norma richiamata, oltreché con la relativa ratio, l'applicazione della cedolare secca anche alla locazione di immobili ad uso abitativo acquisiti in locazione da un soggetto esercente attività di impresa ed esclusivamente destinati all'alloggio di un proprio dipendente.

La suprema Corte statuisce che il soggetto attivo dell'opzione è, per l'appunto, il proprietario dell'immobile. Sarebbe oltremodo singolare, dunque, che la validità dell'opzione dipendesse da una condizione soggettiva che non rientra nella sfera di conoscibilità del soggetto legittimato ad operare la scelta della cedolare ed elementari esigenze di parità di trattamento impediscono di legittimare discriminazioni irragionevoli, fondate unicamente sulla condizione dell'inquilino, totalmente estranee agli elementi portanti della disciplina dell'imposta sostitutiva e in quanto tali in contrasto con gli articoli 3 e 53 della Costituzione.

Ne deriva che la lettura a favore dei contribuenti trova supporto anche in una interpretazione costituzionalmente orientata delle disposizioni di riferimento.

Ma nonostante la chiara pronuncia della Cassazione **l'Agenzia delle Entrate** ha continuato a mantenere la propria posizione restrittiva; con la risposta ad un **interpello, 911/7/2025**, l'Agenzia delle Entrate, Direzione regionale della Toscana, richiamando le **circolari 26/E del 2011 e 12/E del 2016**, ha confermato la posizione ufficiale secondo cui il comma 6 dell'articolo 3 del DI 23/2011 andrebbe letto nel senso di escludere dal regime della cedolare secca le locazioni effettuate nei confronti di conduttori che agiscano nell'esercizio di attività di impresa o di lavoro autonomo, ancorché gli immobili locati vengano utilizzati dal locatario per soddisfare le esigenze abitative dei propri collaboratori o dipendenti ed in una **interrogazione parlamentare del 26 marzo 2025 (n. 5-03773)** in Commissione Finanze alla Camera l'Amministrazione ha definito la sentenza del 2024 una "*prima pronuncia isolata*", ritenendo opportuno "*attendere la formazione di un consolidato indirizzo interpretativo, anche a tutela delle esigenze di gettito erariali*".



La giurisprudenza di legittimità

Invero si sarebbe dovuto parlare di unico orientamento più che di isolato, visto che non si tratta di un orientamento che si discosta da uno prevalente, inesistente, ma di un primo e, in ogni caso, dalla lettura della sentenza si evince come la Suprema Corte ha puntualmente argomentato la propria decisione in modo solido e rigoroso arrivando anche a confutare in modo specifico l'unico argomento addotto dall'Agenzia delle Entrate a conforto della propria tesi; infatti, i giudici di legittimità partono dal dato sistematico-testuale rilevando che:

- il comma 1 ha riguardo esclusivamente alla prospettiva del locatore e alla natura abitativa dell'unità immobiliare locata;
- il comma 2 ha riguardo alla prospettiva del locatore, il quale esercita esso solo l'opzione, e alla natura abitativa dell'immobile.

La Suprema Corte constata che tali commi *"attribuiscono esclusivamente al locatore la possibilità di optare per il regime tributario della cedolare secca, senza che il conduttore possa in alcun modo incidere su tale scelta", con la conseguenza che "l'esclusione logicamente deve essere riferita, esclusivamente, alle locazioni di unità immobiliari effettuate dal locatore nell'esercizio della sua attività di impresa o della sua arte/professione, restando invece, irrilevante la qualità del conduttore e la riconducibilità della locazione, laddove ad uso abitativo, alla attività professionale del conduttore"*.

Anche la terminologia utilizzata dal legislatore appare non suscettibile di dubbio, il verbo "effettuare" ha, non soltanto nel comune linguaggio ma anche in quello giuridico tributario, una connotazione chiaramente attiva.

La Cassazione appaia l'argomento sistematico-testuale a quello fondato sulla ratio della disposizione agevolativa, che *"non è solo quella di contrastare l'evasione fiscale, ma anche quella di facilitare il reperimento di immobili ad uso abitativo"*.

Si occupa anche di confutare le argomentazioni addotte dall'amministrazione finanziaria chiarendo che la circostanza per cui il regime tributario in esame avvantaggi anche il conduttore, in considerazione dell'esclusione dell'imposta di registro e dell'aggiornamento del canone, non può di certo giustificare un'interpretazione da cui derivi una riduzione

dell'ambito di applicazione della cedolare secca in danno del locatore, cui è riservata la relativa scelta e che è il beneficiario principale di tale regime e la cui adesione al regime della cedolare secca comporta la penalizzante impossibilità di adeguare il canone di locazione.

Per quanto attiene poi all'argomentazione sulla perdita di gettito erariale si deve ricordare che nel caso di alloggi concessi a dipendenti, ciò che costituisce reddito in natura per il dipendente costituisce in eguale misura costo deducibile per la società, verificandosi, dunque, una piena simmetria e neutralità (art. 95, comma 2, T.U.I.R.).

La Corte di Cassazione, inoltre, con due sentenze gemelle depositate il **7 maggio 2025 (n. 12076 e n. 12079)**, ha ribadito nuovamente che il regime fiscale della cedolare secca è compatibile con contratti di locazione ad uso abitativo stipulati con conduttori che agiscono nell'esercizio di un'attività d'impresa o professionale.

La sentenza n. 12079/2025 ha affrontato il caso specifico di un contratto di locazione di un immobile ad uso abitativo stipulato con una società a responsabilità limitata (in qualità di conduttore) che destinava l'immobile ad abitazione dell'amministratore delegato e della sua famiglia. I giudici hanno stabilito che in tale circostanza il locatore può legittimamente optare per il regime della cedolare secca, contraddicendo l'interpretazione dell'amministrazione finanziaria.

La Corte ha enunciato il seguente principio di diritto:

"Il locatore può optare per il regime della c.d. cedolare secca anche nell'ipotesi in cui il conduttore concluda il contratto di locazione ad uso abitativo nell'esercizio della sua attività professionale, ed in particolare per le esigenze abitative dei suoi dipendenti, atteso che l'esclusione si riferisce esclusivamente alle unità immobiliari ad uso abitativo effettuate dal locatore nell'esercizio di una attività d'impresa, o di arti e professioni."

La sentenza n. 12076/2025, depositata lo stesso giorno della n. 12079, ha applicato il medesimo principio in un caso riguardante un contratto di locazione stipulato con una fondazione esercente l'attività di "edizione di riviste e periodici".

L'iter argomentativo della Cassazione si fonda su una lettura testuale e sistematica della norma. Gli Ermellini sottolineano, ed è questo l'aspetto forse più rilevante sul piano ermeneutico, come il riferimento alle "locazioni effettuate nell'esercizio di attività d'impresa" debba necessariamente collegarsi al soggetto che pone in essere l'atto locativo, ossia il locatore.

Si consideri, peraltro, che tale interpretazione risulta coerente con la ratio della disposizione individuabile nell'introduzione di un regime fiscale alternativo a quello ordinario limitato agli affitti con finalità abitativa senza ulteriori precisazioni sulla natura del conduttore e nella volontà di escludere dal beneficio fiscale solo quelle situazioni in cui la locazione costituisca manifestazione di un'attività economica organizzata del locatore.

In estrema sintesi, il ragionamento della Corte si fonda su di un assunto di base, difficilmente controvertibile: poiché l'opzione per la cedolare è rimessa interamente ad una decisione del locatore, la stessa non può dipendere da condizioni a questi non riferibili e che potrebbero anche non essere nella sua conoscibilità.

Qualche dubbio potrebbe, invece, porsi nell'ipotesi in cui il proprietario decida di locare l'appartamento ad una società che lo destina a locazioni brevi o a immobiliari di gestione che poi procedono ad affittare le case a terzi.

Potrebbe, però, al riguardo obiettarsi che se il legislatore ha ammesso l'opzione per le locazioni brevi (articolo 4, DL 50/2017) non vi sarebbe ragione per discriminare il trattamento fiscale a seconda che le stesse siano realizzate direttamente dal proprietario oppure da questi per il tramite di operatori professionali.

Le criticità ancora aperte

Stante la presa di posizione dell'Agenzia delle Entrate chi volesse registrare tale tipologia di contratto di locazione con opzione per la cedolare secca verrà a trovarsi di fronte a ostacoli pratici significativi in quanto il portale informatico dell'Agenzia delle Entrate non consente di inserire nel campo del conduttore un codice fiscale numerico quando si opta per la cedolare secca.

Per risolvere queste difficoltà potrebbe essere da valutare lo strumento dell'interpello interpretativo ex art. 11 Legge n. 212/2000 facendo leva sulle recenti pronunce della Cassazione. Tuttavia, il rischio di ricevere risposta negativa è al momento molto alto.

Altrimenti si dovrebbe adottare uno degli espedienti già suggeriti da operatori, associazioni di categoria e commentatori:

- registrare il contratto in tassazione ordinaria, pagare l'Irpef e le altre imposte per il primo anno, poi optare per la cedolare dalla seconda annualità (oppure, chiedere il rimborso dell'imposta di registro appena versata alla registrazione e impugnare il diniego di rimborso);
- registrare il contratto con il modello RLI telematico e allegare un file che, oltre al contratto, contiene anche una dichiarazione firmata in cui si manifesta l'impossibilità di esercitare l'opzione per via dell'errore bloccante del software e si ribadisce la volontà di esercitarla;
- tentare registrare il contratto con il modello RLI cartaceo con opzione, sperando che l'ufficio territoriale lo accetti;
- inviare via Pec all'ufficio una scansione del modulo RLI compilato con l'opzione, così da superare il blocco telematico;
- registrare il contratto con il modello RLI telematico indicando in luogo del codice fiscale della società quello del suo legale rappresentante o del dipendente a cui sarà data in uso l'abitazione.

Sembrerebbe, quindi, necessario portare a conoscenza dell'amministrazione finanziaria la scelta dell'opzione per la cedolare a cui far seguire comportamenti e fatti concludenti, quali la raccomandata all'inquilino di rinuncia agli aggiornamenti del canone per tutta la durata dell'opzione, il pagamento della cedolare e la coerente compilazione dei modelli di dichiarazione dei redditi, in quanto gli orientamenti ad oggi in essere ritengono che la questione non possa essere risolta solo mediante comportamento concludente. Premesso che questa prassi appare davvero inaccettabile poiché impedisce il legittimo esercizio di un diritto del contribuente, l'orientamento è che se l'opzione non è stata portata a conoscenza dell'amministrazione finanziaria, non sarà poi possibile far valere gli effetti della sentenza della Cassazione.

Conclusioni

Le nuove sentenze del maggio 2025 dovrebbero costringere l'Agenzia a rivedere la propria interpretazione, considerando che non si tratta neanche più di una pronuncia isolata ma di un orientamento che si sta consolidando e che, perdipiù, le circolari interpretative mai dovrebbero essere considerate fonti del diritto, essendo funzionali unicamente a orientare l'attività degli uffici e non già a esercitare una attività propriamente normativa.

È, infatti, principio assolutamente consolidato nella giurisprudenza di legittimità che le norme fiscali di agevolazione siano di "stretta interpretazione" sia in senso sia positivo che negativo, *"le norme agevolative, per esigenza speculare, non possono essere suscettibili di integrazione ermeneutica trascendente i confini semantici del suddetto dato normativo espresso"* (Cass., n. 18574/2016).

Alla luce di tutto quanto esposto non si può non evidenziare come l'interpretazione della norma posta in essere dall'Agenzia delle Entrate sia non solo errata, stante il dato letterale della norma, ed ingiustificatamente aprioristicamente a sfavore del contribuente per non ben chiare ragioni di gettito fiscale ma, soprattutto, totalmente difforme dagli orientamenti della Suprema Corte, comportamento questo che genera, inevitabilmente, incertezza negli operatori con riflessi negativi sulla tanto proclamata compliance fiscale.

Fonti normative e giurisprudenziali

- **Normativa:** Art. 3, comma 6, D.Lgs. n. 23/2011;
- **Prassi amministrativa:** Circolare Agenzia delle Entrate n. 26/2011; Circolare n. 12/2016; Risposta ad interrogazione parlamentare n. 5-03773 del 26 marzo 2025;
- **Giurisprudenza di legittimità:** Cassazione n. 12395/2024; Cassazione n. 12076/2025; Cassazione n. 12079/2025;
- **Giurisprudenza di merito:** C.T. Reg. Lazio n. 1723/10/22; C.T.G. Il Veneto n. 53/5/23; C.G.T. Il Lazio n. 1223/14/23; C.T. Reg. Toscana n. 590/6/22.

A cura di Valentina Pala



REVERSE CHARGE - LOGISTICA E TRASPORTI

Approvato provvedimento AdE



L'Agenzia delle Entrate, in data 28 luglio 2025 ha **approvato il Provvedimento direttoriale n. 309107**, relativo al modello di **Comunicazione** dell'opzione per le prestazioni di servizi rese nei confronti delle imprese che svolgono attività di trasporto, movimentazione merci e servizi di logistica, per le quali il versamento dell'IVA grava sul committente, ancorché in nome e per conto del prestatore che resta **responsabile** in solido dell'imposta dovuta.

Attraverso il Provvedimento in parola si è data attuazione alla disciplina transitoria prevista dalla legge di Bilancio 2025 (art. 1, commi 59-63, L. n. 207/2024), in attesa dell'**autorizzazione** comunitaria per l'applicazione del **reverse charge** alle richiamate prestazioni di servizi.

Giova ricordare che nelle more dell'**autorizzazione comunitaria**, con la quale il Consiglio UE dovrà concedere il via libera all'applicazione del reverse charge previsto dall'art. 17, comma 6, lettera a-quinquies) del D.P.R. n. 633/1972, la legge di Bilancio 2025 ha stabilito che per le prestazioni di servizi in parola, rese nei confronti di imprese che svolgono attività di trasporto e movimentazione di merci e prestazione di servizi di logistica, il prestatore e il committente possono **optare** affinché il pagamento della relativa IVA sia effettuato dal committente in nome e per conto del prestatore, che rimane solidalmente responsabile dell'imposta dovuta.

Opzione per il regime transitorio

Il richiamato Provvedimento n. 309107/2025, nel confermare che l'opzione può essere esercitata anche nei rapporti tra i subappaltatori, evidenzia che l'esercizio dell'opzione in uno qualsiasi dei rapporti tra subappaltante e subappaltatore prescinde dall'esercizio della medesima nel rapporto tra committente e primo appaltatore. Però per ognuno dei predetti rapporti è necessario presentare un'autonoma Comunicazione.

Nella Comunicazione, occorre indicare i **dati** relativi al contratto per il quale è esercitata l'opzione per il pagamento dell'IVA da parte del committente in nome e per conto del prestatore e in presenza di **più contratti** stipulati tra i **medesimi soggetti** è possibile, invece, presentare **una sola Comunicazione compilando più moduli** per indicare i dati relativi a ciascun contratto stipulato.

Resta ferma la facoltà di esercitare l'opzione per contratti stipulati tra le stesse parti non inclusi nelle Comunicazioni precedentemente inviate. Per tali contratti, la durata triennale dell'opzione decorre dalla data di presentazione della Comunicazione nella quale sono indicati i nuovi corrispondenti dati.

Modalità di invio della Comunicazione

La Comunicazione deve essere **presentata dal committente** all'Agenzia delle Entrate esclusivamente in via telematica, direttamente o tramite un intermediario. Gli intermediari rilasciano al committente copia della Comunicazione trasmessa e della relativa ricevuta, che ne attesta l'avvenuto ricevimento da parte dell'Agenzia delle Entrate e ne costituisce altresì prova dell'avvenuta presentazione.

La trasmissione telematica della Comunicazione può essere effettuata **a decorrere dal prossimo 30 luglio 2025** utilizzando i canali telematici dell'Agenzia delle Entrate.

Il file contenente la comunicazione è formato utilizzando il **software denominato "ReverseChargeLogistica"**, disponibile gratuitamente sul sito Internet www.agenziaentrate.gov.it.

Correzione della Comunicazione già inviata

È consentito correggere i dati di una Comunicazione precedentemente trasmessa inviando una Comunicazione correttiva che sostituisce integralmente la precedente.

La Comunicazione correttiva non consente di rettificare opzioni già esercitate e comunicate, ma permette soltanto di correggere eventuali dati errati riferiti a tali opzioni.

Consultazione dei dati della comunicazione

Il prestatore dei servizi, il cui codice fiscale è riportato nell'apposito campo della Comunicazione acquisita dall'Agenzia delle Entrate, nonché il committente, possono consultare i dati in essa contenuti **accedendo** al proprio **Cassetto fiscale** disponibile nell'area riservata del sito dell'Agenzia delle Entrate.

La consultazione può essere effettuata anche dall'intermediario, delegato al servizio "Cassetto fiscale delegato".

Versamento dell'imposta (IVA)

In base all'art. 1, comma 60, della già richiamata legge di Bilancio 2025, si prevede che in caso di opzione, la **fattura è emessa dal prestatore** mentre l'imposta è versata dal committente ex art. 17, del D.Lgs. n. 241/1997, cioè mediante modello F24, senza possibilità di compensazione, **entro il giorno 16** del mese successivo alla data di emissione della fattura da parte del prestatore.

Le relative modalità di versamento sono state definite con la recente Risoluzione A.E. del 28 luglio 2025, n. 47, a cui si rimanda, che a tal fine ha **istituito** il seguente **codice tributo: "6045"** denominato *"IVA – inversione contabile settore logistica – regime opzionale di cui all'articolo 1, comma 59, della legge 30 dicembre 2024, n. 207"*.

A cura di Antonio Veneruso



DONAZIONE «INDIRETTA» DI PARTECIPAZIONI

Vantaggi fiscali e abuso del diritto



Se una persona fisica possiede una partecipazione, la sua donazione a terzi:

- ai fini delle imposte sul reddito, **non determina il realizzo** di alcun presupposto imponibile;
- ai fini delle imposte d'atto, **costituisce** un'operazione assoggettata a imposta sulle donazioni in misura proporzionale, con le aliquote e le franchigie previste dal D.lgs. 346/90 e sulla base imponibile del patrimonio netto della società.

Ma se, anziché donare "direttamente" la partecipazione, la persona fisica la conferisce in una società holding, per poi donare la partecipazione nella società holding conferitaria, la complessiva operazione di "scorporo e donazione":

- **non determina** alcun vantaggio fiscale, **se non può trovare applicazione il regime fiscale di realizzo controllato** ai sensi dell'art. 177 commi 2 o 2-bis del TUIR;
- **può determinare** vantaggi fiscali, **se trova applicazione il regime fiscale di realizzo controllato** ai sensi dell'art. 177 commi 2 o 2-bis del TUIR.

Infatti, nel primo caso, se il conferimento della partecipazione **non avviene in regime fiscale di realizzo controllato** ai sensi dell'art. 177 del TUIR, la donazione della partecipazione nella società holding cui la partecipazione è stata previamente conferita, **non determina vantaggi fiscali** per il fatto che ai fini dell'imposta sulle donazioni, il previo di conferimento della partecipazione in regime fiscale di realizzo al valore normale ex art. 9 del TUIR comporta l'emersione di plusvalenze imponibili ai fini delle imposte sui redditi.

Se, però, il conferimento in società holding della partecipazione destinata a essere donata "indirettamente",

sotto forma di donazione delle partecipazioni nella società holding conferitaria, **avviene in regime fiscale di "neutralità fiscale quantitativa indotta"**, apre la strada a **possibili vantaggi fiscali** anche sul versante dell'**imposta sulle donazioni**, di cui è opportuno valutare la natura lecita o indebita ex art. 10-bis della L. 212/2000.

Infatti, ai sensi del combinato disposto degli artt. 16 e 56 comma 3 del D.lgs. 346/90, la base imponibile dell'imposta sulle donazioni, per gli atti di donazione di partecipazioni societarie non quotate in borsa, è pari al proporzionale valore corrispondente del patrimonio netto della società all'ultimo bilancio pubblicato.

Ad esempio:

la **donazione "diretta"** del 70% delle quote di una S.r.l. che abbia un costo fiscalmente riconosciuto in capo al socio pari a 1 milione di euro, e il cui ultimo bilancio pubblicato evidenzia un patrimonio netto pari a 5 milioni di euro, avrà una base imponibile dell'imposta sulle donazioni pari a 3,5 milioni di euro. Si ipotizzi ora che anziché donare "direttamente" la partecipazione del 70%, il socio la conferisce a una **società holding** conferitaria newco in regime fiscale di realizzo controllato, per un valore di 1 milione (pari al costo fiscalmente riconosciuto in capo al socio):

- la società holding conferitaria newco si patrimonializza per 1 milione di euro;
- il socio realizza una plusvalenza imponibile "pari a zero".

Successivamente il socio dona la partecipazione ricevuta nella società holding conferitaria al patrimonio netto pari a 1 milione di euro e non a 3,5 milioni di euro e, di conseguenza, la base imponibile dell'imposta sulle donazioni sarà pari a 1 milione di euro.

Per questo è doveroso interrogarsi, rispetto all'art. 10-bis della L. 212/2000, sulla liceità del **vantaggio fiscale** derivante dall'abbattimento della base imponibile dell'imposta sulle donazioni da 3,5 milioni di euro a 1 milione di euro, in dipendenza dell'applicazione combinata delle disposizioni di cui all'art. 177 del TUIR e all'art. 16 del D.lgs. 346/90 della combinata operazione "*conferimento-donazione*".

Infatti, se è pacifico che alcune disposizioni del TUIR in materia di regime fiscale "*derogatorio*" di realizzo controllato (l'art. 176 del TUIR per i conferimenti di aziende ed anche dall'art. 173 del TUIR, quando lo scorporo "*preordinato*" al successivo atto dispositivo della partecipazione ricevuta è attuato mediante scissione) sono irrilevanti ai fini dell'art. 10-bis della L. 212/2000, è però del pari indubbio che, non esiste una norma analoga per il disegno unitario "*conferimento-donazione*".

Ciò rende più difficile affermare che anche un vantaggio fiscale conseguito in ambiti differenti da quello delle imposte sui redditi sia escluso a priori da valutazioni sulla sua natura lecita o indebita, nell'ottica dell'eventuale applicazione dell'art. 10-bis della L. 212/2000.

Per completezza di esposizione corre l'obbligo di sottolineare che, anche laddove la valutazione sia quella della natura indebita del vantaggio fiscale e dell'assenza di sostanza economica della scelta di anteporre alla donazione il conferimento, il donante potrebbe evidenziare valide ragioni extrafiscali alla base della scelta di procedere mediante donazione delle partecipazioni nella società holding previamente costituita, anziché procedere alla donazione "*diretta*" delle partecipazioni nella società operativa.

È il caso, per esempio, quando l'operazione di donazione "*diretta*" delle partecipazioni nella società operativa, avrebbe potuto giovare della disapplicazione dell'imposta sulle donazioni ex art. 3 comma 4-ter del D.lgs. 346/90.

A cura di Massimo Gabriele





DIPARTIMENTO LEGAL



Inquadramento normativo

Fonti primarie: TUF (D.Lgs. 58/1998)

- Art. 1, comma 3: definizione di strumenti derivati.
- Art. 6 e ss.: poteri regolamentari Consob/Banca d'Italia.
- Artt. 18-19: autorizzazione e vigilanza su intermediari.
- Artt. 23-24: disciplina della prestazione dei servizi di investimento.

Regolamento Intermediari Consob (n. 20307/2018)

- Titolo II: norme di comportamento verso clienti.
- Art. 34 e ss.: informativa e adeguatezza per strumenti complessi.
- Considerazioni su MIFID II e obblighi per prodotti derivati su commodities.

Regolamento Banca d'Italia

- Disciplina prudenziale per intermediari autorizzati (SIM, banche).
- Requisiti patrimoniali e di gestione del rischio per derivati su merci.

Nel contesto italiano, la disciplina dei derivati su commodities si fonda sul Testo Unico della Finanza (TUF – D.Lgs. 58/1998), integrato dal Regolamento Intermediari della Consob (n. 20307/2018) e dal Regolamento della Banca d'Italia in materia di vigilanza prudenziale sugli intermediari.

L'art. 1, comma 3 del TUF include tra gli strumenti finanziari derivati quelli "aventi ad oggetto attività non finanziarie, quali merci o derrate, suscettibili di regolamento in contanti o mediante consegna fisica".

La Consob e la Banca d'Italia, nell'esercizio delle rispettive funzioni regolamentari e di vigilanza, garantiscono che l'offerta e la negoziazione di tali strumenti avvengano in condizioni di trasparenza, solidità e adeguatezza rispetto al profilo dei clienti.

In particolare, il Regolamento Intermediari impone obblighi di informazione, valutazione di appropriatezza e gestione dei conflitti di interesse, in linea con i principi MIFID II.

La Banca d'Italia, dal canto suo, disciplina i requisiti patrimoniali e di gestione del rischio per banche e SIM che operano su questi strumenti, considerando le peculiarità dei derivati con consegna fisica in sede di regolamento (cd. *physical delivery*, che si contrappone alla consegna per differenziali: cd. *cash settlement*, come si chiarirà infra).

I derivati su commodities differiscono dagli strumenti finanziari tradizionali (azioni, obbligazioni, valute) per la natura fisica e logistica del sottostante: petrolio, gas naturale, metalli industriali, prodotti agricoli.

Tra le principali tipologie troviamo:

- Future: standardizzati, negoziati su mercati regolamentati (ICE, CME);
- Forward: contratti OTC (e cioè stipulati fuori dai mercati regolamentati) personalizzabili;
- Opzioni su commodities;
- Swap su merci, usati spesso per modulare l'esposizione a determinati indici di prezzo.

Questi strumenti possono essere utilizzati per copertura (hedging), speculazione o arbitraggio. Ma la loro gestione, specie in caso di *settlement fisico*, presenta complessità operative rilevanti.

Una delle distinzioni fondamentali è quella tra:

a) *cash settlement* (regolamento finanziario) ovvero si tratta della forma più comune per scopi speculativi o di hedging finanziario. Al momento della scadenza del contratto, le parti scambiano il differenziale di prezzo tra il valore pattuito e quello di mercato, senza movimentazione fisica del bene e

b) *physical delivery* (consegna fisica del bene). Nei contratti con *settlement fisico*, alla scadenza il venditore ha l'obbligo di consegnare fisicamente la merce al compratore secondo le specifiche previste dal contratto.

Ad esempio, i future sul petrolio WTI prevedono la consegna a Cushing, Oklahoma, un hub logistico attrezzato per ricevere e stoccare greggio.

I contratti standardizzati includono:

- Quantità e qualità della merce;
- Modalità e luogo di consegna;
- Scadenze precise per la nomina di controparti logistiche e trasmissione di documenti.

Per gestire queste operazioni, gli operatori devono disporre di:

- Infrastrutture fisiche o accordi con depositari/trasportatori;
- Procedure di compliance doganale e assicurativa;
- Sistemi di gestione del rischio fisico e di mercato.

In caso di inadempimento, il rischio operativo può tradursi in controversie commerciali, sanzioni o default, specie nei mercati OTC meno standardizzati.

Implicazioni per gli operatori italiani

Per le imprese italiane (es. energy company, società agroalimentari), i derivati su commodities rappresentano uno strumento chiave per stabilizzare i margini industriali. Tuttavia, l'utilizzo di contratti con delivery fisico richiede:

- Autorizzazione all'operatività su mercati regolamentati;
- Adeguata classificazione MiFID del cliente e valutazione di appropriatezza;
- Supervisione continua dei rischi operativi e di liquidità.

Le banche e le SIM devono valutare attentamente l'impatto prudenziale di queste esposizioni, che possono comportare requisiti patrimoniali specifici in caso di contratti non soggetti a clearing o regolati fisicamente.

Vigilanza e controlli: tra trasparenza e stabilità sistemica

L'attività in derivati su commodities è oggetto di vigilanza multilivello:

- La Consob vigila su abusi di mercato (es. manipolazioni di prezzo, Regolamento MAR);
- La Banca d'Italia monitora i profili prudenziali degli intermediari;
- A livello europeo, i derivati fisici sono soggetti a obblighi di reporting (EMIR) e limiti alle posizioni nette per prevenire effetti distorsivi sui mercati fisici.

Conclusioni

I derivati su commodities, specie se con settlement fisico, rappresentano strumenti complessi ma essenziali per una gestione efficace del rischio industriale. Tuttavia, il loro utilizzo richiede:

- Approfondita conoscenza delle regole di mercato;
- Infrastruttura operativa adeguata;
- Supervisione costante da parte degli intermediari e delle autorità di vigilanza.

In un contesto di crescente attenzione alla sicurezza degli approvvigionamenti e alla transizione energetica, è probabile che questi strumenti assumano un ruolo sempre più strategico, ma anche più regolamentato. Di conseguenza, la conoscenza di tali strumenti e la negoziazione dei relativi contratti costituiscono fondamentali strumenti per la tutela dei contraenti nei mercati finanziari ed in quelli delle merci internazionali.



A cura dell' avv. Alessandra Pagliari

PROMESSA DI MUTUO - RIFIUTO DI EROGAZIONE DA PARTE DELLA BANCA

Tutela del mutuatario (Se la Banca promette e poi non mantiene).



Puo' succedere che la Banca deliberi un mutuo e poi, per i motivi più vari, cambi idea e decida di non dar corso all'operazione. La fattispecie è inquadrabile sotto la figura della "promessa di mutuo" (art.1822 cod. civ.), secondo la giurisprudenza prevalente che qualifica come tale la delibera di concessione del mutuo, una volta comunicata al cliente dalla banca.

La norma in questione stabilisce che "Chi ha promesso di dare a mutuo può rifiutare l'adempimento della sua obbligazione, se le condizioni patrimoniali dell'altro contraente sono divenute tali da rendere notevolmente difficile la restituzione, e non gli sono offerte idonee garanzie".

Conseguentemente, la delibera non è un mero atto senza vincoli, ma un vero e proprio contratto preliminare di mutuo che obbliga la banca a stipulare il contratto definitivo e ad erogare la somma, sebbene a determinate condizioni o con alcune eccezioni [in tal senso, Corte di Appello di Napoli, Sentenza n. 5079 del 10 dicembre 2024].

La banca, in linea di principio, è quindi obbligata a dare seguito all'impegno preso. Tuttavia, come esplicitato dall'art. 1822 C.c., esistono delle eccezioni, che rendono legittimo il rifiuto di stipulare il mutuo ed erogare la somma.

In particolare, la banca può legittimamente rifiutarsi di erogare il mutuo se, nel periodo intercorrente tra la delibera e la data prevista per la stipula, le condizioni patrimoniali del richiedente sono peggiorate a tal punto da rendere "notevolmente difficile" la restituzione del finanziamento.

La giurisprudenza ha confermato che la valutazione della banca deve essere basata su elementi oggettivi e ragionevoli, in un'ottica di interpretazione del rapporto secondo buona fede.

Elementi come la sopravvenuta iscrizione di ipoteche, protesti o un generale peggioramento della situazione economica del debitore possono giustificare la decisione della banca di non procedere [cfr. Corte d'Appello Milano, sez. 3,

sentenza n. 2762/2021, in cui è stata ritenuta legittima la risoluzione del contratto da parte della banca a fronte di "palesi segni di difficoltà economica" del mutuatario, che ne avevano diminuito le garanzie di solvibilità].

Il debitore che contesta la legittimità del rifiuto della banca ha l'onere di dimostrare la sufficienza della propria garanzia patrimoniale e l'irragionevolezza delle giustificazioni addotte dall'istituto di credito [sempre Corte d'Appello Milano, sez. 3, sentenza n. 2762/2021].

Se la banca rifiuta di erogare il mutuo senza una giustificazione legittima (la prima cosa da fare sarà quella di chiedere alla banca i motivi, che devono essere resi in maniera specifica e non generica) la stessa si rende inadempiente rispetto all'obbligazione assunta con la promessa di mutuo. In questo scenario, il cliente ha a disposizione diversi rimedi.



Purtroppo, il rimedio realmente efficace, ossia quello di chiedere l'adempimento e quindi l'obbligo a contrarre, è da escludere: la possibilità di ottenere una sentenza che produca gli effetti del contratto non concluso (in questo caso, che obblighi la banca a erogare la somma) è generalmente esclusa dalla giurisprudenza. La pronuncia del giudice, infatti, non potrebbe sostituire efficacemente la mancata consegna materiale del denaro, elemento essenziale per il perfezionamento del contratto reale di mutuo [in tal senso, da ultimo, la già citata pronuncia della Corte di Appello di Napoli, Sentenza n.5079 del 10 dicembre 2024].

Rimane quindi di fatto la possibilità di richiedere i danni: sia il c.d. danno emergente (spese vive sostenute, perizie eccetera), sia il c.d. lucro cessante, che si può sintetizzare nel maggior costo da sostenere per l'ottenimento di un altro finanziamento (ad esempio, maggior tasso di interesse).

Vi sarebbe poi la c.d. perdita di chance ("perdita di occasioni favorevoli"): se il mutuo era finalizzato ad un investimento specifico (ad esempio, acquisto di un immobile o di un'azienda), il cliente potrebbe richiedere il risarcimento per la perdita dell'affare. Tuttavia, la prova è molto rigorosa. Bisogna infatti dimostrare non solo l'esistenza di una trattativa avanzata per l'investimento, ma anche che la mancata erogazione del mutuo è stata la causa diretta e unica del fallimento dell'operazione [in tal senso, Tribunale Di Brindisi, Sentenza n.228 del 11 Febbraio 2025].

La giurisprudenza è restia a riconoscere tale danno in assenza di prove concrete e specifiche.

*A cura dell'Avv. Marco Bassoli
e dell' Avv. Laura Parini*





DIPARTIMENTO LAVORO

CONGEDO PARENTALE

la circolare INPS n. 95 del 26 maggio 2025 e il messaggio INPS n. 2078 del 30 giugno 2025



Il congedo parentale (artt. 32 e ss., d.lgs. n.151/2001) è un diritto riconosciuto alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti che consente loro di assentarsi facoltativamente dal lavoro entro i primi 12 anni di vita del figlio/a per un periodo massimo di 10 mesi (da intendersi cumulativo tra entrambi i genitori), elevabili a 11 nel caso in cui il padre si assenti dal lavoro per almeno 3 mesi (continuativi o frazionati). Nel rispetto dei suddetti limiti temporali, il congedo è così articolato:

- Alla madre lavoratrice spetta un periodo di congedo di massimo 6 mesi;
- Al padre lavoratore spetta un periodo di congedo di massimo 6 mesi (o 7 nel caso di astensione dal lavoro per almeno 3 mesi);
- Al genitore solo spetta un periodo di congedo di massimo 11 mesi.
- Alla madre è riconosciuto un periodo indennizzabile di 3 mesi non trasferibili all'altro genitore;
- Al padre è riconosciuto un periodo indennizzabile di 3 mesi non trasferibili all'altro genitore;
- Alla coppia di genitori è riconosciuto anche un altro periodo indennizzabile di 3 mesi, fruibili in alternativa tra loro.

Riguardo al trattamento economico, per i mesi di congedo parentale è riconosciuta ai lavoratori:

- Un'indennità pari al 30% della retribuzione (per 6 mesi di congedo);
- Un' indennità maggiorata all'80% della retribuzione (per 3 mesi di congedo e al ricorrere di determinate condizioni).

I 2 mesi di congedo residui non sono indennizzati, salvo che il reddito individuale della lavoratrice o del lavoratore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (in questo caso l'indennità è pari al 30% della retribuzione).

La legge di Bilancio 2025 ha previsto la possibilità di beneficiare della maggiorazione dell'indennità all'80% della retribuzione per un massimo di 3 mesi; l'INPS, con la circolare n.95 del 26 maggio 2025, ne ha fornito le istruzioni operative e contabili. La legge di Bilancio non ha aggiunto ulteriori mesi di congedo retribuito, bensì ha elevato l'importo dell'indennità all'80%; elevazione oggi concessa per un massimo di 3 mesi per ogni coppia genitoriale, da utilizzare singolarmente o in condivisione, anche in forma alternata o simultanea.

Questa novità si applica solamente ai genitori lavoratori dipendenti (restando esclusi, ad esempio i lavoratori autonomi e quelli iscritti alla Gestione Separata). Per beneficiare dell'indennità maggiorata all'80%, i genitori devono fruire dei mesi di congedo entro i 6 anni di vita del figlio/a; beneficio garantito anche ai genitori adottivi o affidatari/collocatari e va fruito entro i 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, in ogni caso, non oltre il compimento della maggiore età dello stesso. L'indennità elevata all'80% è riconosciuta esclusivamente durante i 3 mesi di congedo parentale non trasferibili all'altro genitore.

Infine, l'elevazione dell'indennità si applica a tutte le modalità con cui può essere fruito il congedo parentale (intero, mensile, giornaliero o ad ore).

La novità si applica ai periodi di congedo parentale fruiti a partire dal 1 gennaio 2025 da genitori lavoratori dipendenti che abbiano terminato il congedo di maternità o, alternativamente, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023 e 31 dicembre 2024.

Semplificando, a seconda della data di termine del congedo obbligatorio si avrà diritto all'elevazione dell'indennità all'80% del congedo parentale da 1 a 3 mesi. Più nello specifico:

- Se il congedo obbligatorio di maternità o paternità è terminato successivamente al 31 dicembre 2022, l'elevazione dell'indennità di congedo parentale all'80% è riconosciuta per un massimo di un mese (secondo quanto previsto dalla legge di Bilancio 2023)

- Se il congedo obbligatorio di maternità o paternità è terminato successivamente al 31 dicembre 2023, l'elevazione dell'indennità di congedo parentale all'80% è riconosciuta per un massimo di due mesi (secondo quanto previsto dalla legge di Bilancio 2023 e 2024)

- Se il congedo obbligatorio di maternità o paternità è terminato successivamente al 31 dicembre 2024, l'elevazione dell'indennità di congedo parentale all'80% è riconosciuta per un massimo di tre mesi (secondo quanto previsto dalla legge di Bilancio 2023, 2024 e 2025)

L'INPS, con il messaggio n. 2078 del 30 giugno 2025, ha comunicato che il servizio "Domande di maternità e paternità" è stato integrato con la nuova funzionalità "Consulta contatori di congedo parentale" per consentire al cittadino la consultazione dei congedi parentali richiesti. Con questa modalità ciascun genitore lavoratore può consultare le proprie richieste di congedo parentale relative a nascite o adozioni/affidamenti avvenuti negli ultimi 12 anni e in particolare:

- Totale di congedo parentale;
- Totale di congedo parentale accolto con indennità;
- Totale di congedo parentale accolto senza indennità.

Cliccando sul pulsante "Dettaglio periodi" è disponibile il dettaglio dei periodi richiesti suddivisi tra periodi definiti (accolti o respinti) e periodi in lavorazione.

A livello operativo, la domanda di congedo parentale si presenta in via telematica tramite le seguenti modalità:

- Portale istituzionale www.inps.it
- Contact center al numero verde 803 164 (gratuito da rete fissa) o 06 164 164 da rete mobile
- Istituti di patronato, tramite i servizi offerti dagli stessi.

A cura di Alice Perugini



REGIONE LAZIO: BANDO PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO E IL RIENTRO DI TALENTI

L'avviso pubblico "Acchiappa talenti" stanZIA 11 milioni di euro di incentivi alle imprese per favorire l'inserimento lavorativo



Il 6 agosto la Regione Lazio ha dato notizia dell'avviso pubblico "**Acchiappa talenti**". Il bando stanZIA **11 milioni di euro di incentivi alle imprese** per favorire l'inserimento lavorativo di giovani e adulti altamente qualificati e il "rientro dei talenti" nel Lazio.

L'obiettivo è promuovere e agevolare l'accesso al mercato del lavoro di persone altamente qualificate, in particolare giovani, laureati e diplomati tecnici superiori, disoccupati o inoccupati, sostenendo le imprese che intendono assumerli.

Sono previste tre linee di incentivo.

Linea giovani

È prevista la concessione:

- di un incentivo pari a **16.000 euro** per l'assunzione di giovani under 35, disoccupati/e o inoccupati/e, residenti o domiciliati nel Lazio, in possesso almeno di laurea triennale (inclusa la laurea magistrale/specialistica, la laurea a ciclo unico, master di I e II livello o titolo di dottore di ricerca) oppure diploma di tecnico superiore (non è sufficiente un diploma di scuola secondaria di secondo grado). Il contratto deve essere full-time, di lavoro subordinato a tempo indeterminato, incluso l'apprendistato.
- Incentivo pari a **18.000 euro** in caso di assunzione di una donna.
- Incentivo pari a **8.000 euro** (9.000 in caso di assunzione di una donna) se con contratto a tempo determinato di 12 mesi.

Linea "Rientro nel Lazio"

È prevista la concessione di un incentivo pari a **20.000 euro** per l'assunzione di disoccupati/e o inoccupati/e

che abbiano conseguito, presso un ateneo o un istituto tecnologico superiore (Its academy) del Lazio, almeno una laurea triennale (inclusa la laurea magistrale/specialistica, la laurea a ciclo unico, master di I e II livello o titolo di dottore di ricerca) oppure un diploma di tecnico superiore e che, attualmente, risultino residenti o domiciliati fuori dal Lazio.

Il contratto deve essere full-time, di lavoro subordinato a tempo indeterminato, incluso l'apprendistato.

- Incentivo pari a **22.000 euro** in caso di assunzione di una donna.
- Incentivo pari a **10.000 euro** (11.000 in caso di assunzione di una donna) in caso di contratto a tempo determinato di 12 mesi.

Linea Alte professionalità

È previsto un incentivo pari a **24.000 euro** per l'assunzione di disoccupati/e o inoccupati/e, residenti o domiciliati nel Lazio, in possesso di laurea magistrale/specialistica o titolo superiore. Sono compresi coloro che abbiano conseguito la laurea magistrale presso un ateneo del Lazio e siano attualmente residenti o domiciliati fuori dalla Regione. Il contratto deve essere full-time, di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con inquadramento come quadro o dirigente.

Limitazioni

In ogni caso, l'entità dell'incentivo non potrà superare il costo lordo sostenuto dall'impresa per l'assunzione, a qualsiasi titolo, del lavoratore nei primi 12 mesi di attività. Per tutte le tipologie di incentivo, l'assunzione deve essere effettuata in data successiva alla pubblicazione dell'avviso pubblico (31 luglio 2025).

Imprese destinatarie e luogo di svolgimento

Possono beneficiare degli incentivi le imprese attive nei settori dei servizi e dell'industria che assumano, successivamente alla data di pubblicazione dell'avviso, con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato o a tempo determinato di almeno 12 mesi. Le attività lavorative devono essere effettivamente svolte in unità produttive localizzate nella Regione Lazio.

Gli incentivi sono riconosciuti a favore dell'impresa somministratrice anche nel caso di stipula di un contratto di somministrazione di lavoro, a tempo indeterminato oppure a tempo determinato, nel rispetto della circolare INPS 57/2016 sull'esonero contributivo.

Sono escluse dai benefici le assunzioni effettuate dalla Pubblica Amministrazione, come definita dall'art. 1, comma 2, del Dlgs 165/2001 e successive modifiche. È inoltre richiesto il rispetto delle regole generali di cui all'art. 31, lettere a), b), c), d) del Dlgs 150/2015, della normativa inerente il collocamento mirato, dei contratti collettivi e della regolarità contributiva e assicurativa.

Rapporti di lavoro part-time

Per tutte le linee di incentivo:

- nessun incentivo è riconosciuto per contratti con orario inferiore al 50% del full-time;
- è riconosciuto il 50% dell'incentivo per contratti part-time pari o superiori al 50% del full-time.

L'incentivo non varia in caso di successiva trasformazione del contratto da part-time a full-time o da tempo determinato a tempo indeterminato.

Obbligo di mantenimento dell'occupazione

Il rapporto di lavoro incentivato deve essere mantenuto per **almeno 12 mesi**, sia per contratti a tempo determinato sia per contratti a tempo indeterminato, pena la revoca del contributo.

Regimi di aiuto applicabili

Le imprese possono richiedere le agevolazioni ai sensi:

A. del Regolamento (UE) n. 2023/2831 della Commissione Europea del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 TFUE agli aiuti "de minimis", che sostituisce il Reg. (UE) n. 1407/2013 dal 1° gennaio 2024;

B. del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 (Regolamento Generale di Esenzione per Categoria), pubblicato sulla GUUE L 187 del 26 giugno 2014.

Presentazione delle domande ed erogazione del contributo

Le domande devono essere presentate con modalità a sportello dal 1° ottobre 2025 al 1° aprile 2026.

L'erogazione del contributo avverrà a seguito della fase autorizzativa e dei controlli degli organi competenti.

Per ulteriori dettagli su requisiti, regole e modalità di accesso: [Avviso pubblico Regione Lazio](#)

*A cura di Michele Regina e Gianluca Petricca
Pubblicato su il Sole 24ORE, Norme & Tributi Plus Lavoro
nel mese di settembre 2025*



INPGI, COMUNICAZIONE REDDITUALE OBBLIGATORIA ENTRO IL 30 SETTEMBRE



L'Inpgi, con la circolare 5/2025, ricorda ai giornalisti che svolgono attività libero professionale l'obbligo di comunicare, entro il 30 settembre, l'ammontare del reddito professionale di lavoro autonomo percepito nel corso dell'anno precedente.

Chi deve presentare la comunicazione

Sono tenuti all'adempimento tutti i giornalisti iscritti che, nel periodo di riferimento, abbiano svolto attività autonoma giornalistica:

- in forma libero-professionale con partita Iva;
- con ritenuta d'acconto;
- come partecipazione in società semplici o associazioni tra professionisti;
- mediante cessione di diritto d'autore.

Anche chi non ha percepito redditi, ma non ha richiesto la sospensione dagli adempimenti contributivi per il 2024, deve trasmettere la comunicazione.

Modalità di invio

La comunicazione reddituale deve essere effettuata esclusivamente online, collegandosi al sito <https://denunciags.inpgi.it>.

Il servizio è attivo dal 17 luglio 2025, tutti i giorni dalle 8.00 alle 22.00 (fino alle 24.00 il 30 settembre). Per accedere è necessaria l'identificazione tramite Spid o Cie.

Esenzioni e sospensioni

Sono esonerati i giornalisti che abbiano svolto attività solo tramite collaborazioni coordinate e continuative, poiché in tal caso gli adempimenti sono a carico del committente.

Chi ha cessato l'attività entro il 31 dicembre 2023 può sospendere gli adempimenti contributivi trasmettendo l'apposito modulo entro il 30 settembre 2025.

In caso di precedenti attività libero-professionali non ancora comunicate, è necessario presentare il modulo "Dichiarazione di attività".

Struttura della comunicazione

La dichiarazione si articola in diversi quadri:

- Quadro A – Dati anagrafici (precompilato).
- Quadro B – Dati reddituali (B1: Reddito netto; B2: Reddito lordo).
- Quadro C – Contributo aggiuntivo per incrementare il montante contributivo.
- Quadro D – Assenza di reddito, riservato a chi non ha conseguito alcun reddito da attività autonoma.
- Quadro E – Modalità di versamento, con possibilità di pagare in unica soluzione (31 ottobre 2025) o in tre rate mensili (31 ottobre, 30 novembre, 31 dicembre).

Pagamento dei contributi

Dopo l'inserimento dei dati, il sistema genera un resoconto con gli importi dovuti, le scadenze e il facsimile del Modello F24 Accise. Il pagamento può avvenire tramite F24 accise o bonifico bancario.

L'Inpgi specifica che il contributo soggettivo dà diritto a 12 mesi di anzianità contributiva solo se pari almeno al 12% del reddito minimo (6% per i pensionati) fissato in 18.415 euro per il 2024. Contributi inferiori attribuiscono un'anzianità proporzionata.

Sanzioni per ritardo

L'invio oltre il termine del 30 settembre comporta l'applicazione di sanzioni, variabili in base al ritardo e alla posizione del soggetto interessato. Le sanzioni risultano ridotte per gli iscritti all'Albo da meno di cinque anni e per i titolari di pensione.

*A cura di Michele Regina
Pubblicato su il Sole 24ORE, Norme & Tributi Plus Lavoro
nel mese di settembre 2025*

RENDITA VITALIZIA DA OMESSI CONTRIBUTI INPS: SOGGETTI E TERMINI DI PRESCRIZIONE



La costituzione della rendita vitalizia è uno strumento di carattere risarcitorio/restitutorio previsto dall'art. 13 della legge 1338/1962 e consente ai lavoratori di neutralizzare (almeno in via di principio) il danno pensionistico derivante dal mancato versamento di contribuzione da parte del datore di lavoro/soggetto obbligato quando non sia più possibile adempiere a tale obbligo, perché la contribuzione dovuta è irrimediabilmente prescritta e non può essere più né versata, né ricevuta dall'ente previdenziale, in forza dell'art. 3 commi 9 e 10 della legge 335/1995.

Chi può fare richiesta

Soggetti legittimati ad esercitare la richiesta di costituzione della rendita vitalizia o riscatto sono:

- il **datore di lavoro** che ha omissso il versamento dei contributi (art. 13, comma 1, L. 1338/1962);
- il **lavoratore stesso, in sostituzione del datore di lavoro**, sia nel caso in cui presti ancora attività lavorativa sia nel caso in cui abbia già ottenuto la pensione (art. 13, comma 5, L. 1338/1962);
- il **lavoratore stesso, in proprio e non in via sostitutiva del datore di lavoro, o i superstiti** una volta che sia decorso il termine di prescrizione per l'esercizio della facoltà da parte del datore di lavoro e da parte del lavoratore in sostituzione del datore di lavoro (art. 13, comma 7, L. 1338/1962 introdotto dall' art. 30 Legge 203/2024) con oneri interamente a proprio carico.

Ambito di applicazione

La facoltà di riscatto presuppone l'inadempimento dell'obbligo assicurativo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (I.V.S.). Inizialmente prevista con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, è stata successivamente riconosciuta anche in favore di familiari coadiuvanti e coadiutori dei titolari di imprese

artigiane e commerciali; iscritti alla Cassa per le pensioni degli insegnanti di asilo e di scuole elementari parificate; iscritti alla Gestione Separata e collaboratori del nucleo del coltivatore diretto diverso dal titolare (Cfr. Sentenza CC 568/1989 E circolare INPS n. 78/2019).

Prova del rapporto di lavoro

L'esistenza del rapporto di lavoro deve essere dimostrata attraverso documenti di data certa, redatti all'epoca in cui si svolgeva il rapporto (buste paga, libretti di lavoro, lettere di assunzione o di licenziamento) prodotti in originale o copia conforme debitamente autenticata.

La durata del rapporto, la continuità della prestazione lavorativa e l'ammontare della retribuzione possono essere provati con "altri mezzi", anche orali.

Periodi riscattabili

Sono riscattabili in tutto o in parte i periodi di lavoro per i quali sussiste omissione contributiva totale o parziale e per cui non opera più l'automaticità delle prestazioni, né la riscossione coatta dei contributi per il decorso della prescrizione.

Termini per l'azione di costituzione della rendita vitalizia

In ordine al momento dal quale inizia a decorrere il termine di prescrizione per l'azione di costituzione della rendita vitalizia le Sezioni Unite della Corte di Cassazione con sentenza 7.8.2025 n. 22802 hanno condiviso l'indirizzo giurisprudenziale che ritiene soggetto a prescrizione il riferito diritto, confermando il recente intervento del legislatore con l'art. 30 della Legge 203/2024 e statuito che tale diritto si prescrive in sequenza.

Pertanto sono necessari **cinque anni** perché si prescrivano definitivamente i contributi che maturano

tempo per tempo; dalla loro prescrizione decorrerà il **termine decennale** per l'esercizio da parte del datore di lavoro della facoltà di chiedere la costituzione della rendita vitalizia in favore del lavoratore assicurato (art.13 c.1). Decorso tale termine decennale, il lavoratore potrà esercitare la facoltà riconosciutagli dalla legge (art. 13 c.5), con diritto a vedersi risarcire il danno subito nel termine **ulteriore di dieci anni** (**art. 2116 c.2 cc**) scaduto il quale tale diritto si prescrive inesorabilmente. Successivamente, quindi dopo 25 anni dal mancato versamento dei contributi, rimane comunque salva la facoltà del lavoratore di ricorrere alla costituzione della rendita vitalizia, con onere interamente a proprio carico e senza rivalsa (art. 13 c.7).

Onere di riscatto

La disciplina sul calcolo dell'onere dovuto per la costituzione della rendita vitalizia reversibile è quella prevista per il riscatto contributivo dal D.Lgs. n. 187/1977. Pertanto, l'onere viene determinato con il sistema retributivo o contributivo, in base alla collocazione temporale dei periodi oggetto di riscatto. Per le anzianità che ricadono nel sistema retributivo, l'onere è quantificato in termini di riserva matematica, mentre per i periodi che ricadono nel sistema contributivo, l'onere è calcolato in percentuale, applicando l'aliquota contributiva obbligatoria vigente alla data di presentazione della domanda di riscatto, nella gestione pensionistica in cui è chiesto il riscatto stesso, tenendo conto della retribuzione assoggettata a contribuzione nei 12 mesi meno remoti.

*A cura di Monica Mileti
Gruppo Previdenza*



LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI NELLE PICCOLE IMPRESE: LA CORTE COSTITUZIONALE INTERVIENE SUL TETTO MASSIMO DEL REGIME INDENNITARIO



Con la recente sentenza n. 118 del 21 luglio 2025 la Corte costituzionale è tornata a concentrarsi sull'impianto normativo delineato dal Jobs Act, dichiarando l'illegittimità di una delle norme maggiormente peculiari.

Ad essere censurato, infatti, è stato l'art. 9, comma 1, del D.lgs. 23/2015, nella parte in cui la norma prevedeva un tetto massimo di indennità (pari a sei mensilità) riconoscibile ai lavoratori illegittimamente licenziati da datori di lavoro cd. "sottosoglia", ossia con in forza meno di 15 dipendenti.

Invero, siffatta pronuncia non è giunta in modo inaspettato: già con la sentenza n. 183/2022 la Consulta aveva sollevato perplessità rispetto all'adequatezza della richiamata disciplina, in quel caso scegliendo di non intervenire con una decisione ablativa e dunque limitandosi a sollecitare il Legislatore.

Tale monito, tuttavia, è rimasto inascoltato e, persistendo l'inerzia legislativa per tre anni, la Corte – il cui sindacato di legittimità è stato attivato in via incidentale dal Tribunale del Lavoro di Livorno (ordinanza del 2 dicembre 2024) – ha inteso agire per colmare la ritenuta criticità.

La previsione censurata, come noto, discendeva dall'esigenza di garantire proporzionalità e sostenibilità alle imprese di minori dimensioni; tuttavia, secondo la Consulta, in una prospettiva di effettivo ristoro e deterrenza la tutela da riconoscere al lavoratore illegittimamente licenziato non può riverberare dalla mera ed asettica considerazione del criterio dimensionale.

Per la Corte, in considerazione del contesto odierno –

"dominato dall'incessante evoluzione della tecnologia e dalla trasformazione dei processi produttivi", senza dimenticare l'introduzione sempre maggiore dell'Intelligenza Artificiale – il numero di dipendenti impiegati non rappresenta più un indicatore effettivo delle capacità aziendali, poiché "al contenuto numero di occupati possono fare riscontro cospicui investimenti in capitali ed un consistente volume di affari".

Nondimeno, la Consulta ha valorizzato che il limite era stato fissato dalla normativa rispetto ad attività del tutto eterogenee, accomunate esclusivamente dal numero di dipendenti occupati, dando così luogo ad una tutela monetaria completamente forfettizzata e dunque contrastante con la necessaria ed ineludibile personalizzazione del danno subito dal lavoratore.

Sicché, tale sistema non è (più) ritenuto idoneo ad attuare un equilibrato e legittimo componimento di contrapposti interessi ed a rispondere alla funzione primaria di garantire un'efficace tutela indennitaria avverso i licenziamenti illegittimi, così contrastando con i principi di ragionevolezza ed uguaglianza e pertanto rendendo necessaria la declaratoria d'illegittimità costituzionale del menzionato articolo limitatamente alle parole "e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità".

È bene evidenziare che la decisione in argomento non ha contestato la legittimità di un sistema che prevede, in relazione alle imprese di piccole dimensioni, un regime differenziato ed una tutela risarcitoria ridotta. Ad essere ritenuta non conforme ai principi costituzionali è stata la specifica rigidità del limite suddetto, ritenuta tale da impedire un congruo adattamento alle peculiarità delle singole ipotesi.

Sulla scia di quanto statuito, la Corte ha espressamente auspicato un intervento del Legislatore diretto ad introdurre parametri ulteriori (come il fatturato ovvero il bilancio) onde permettere di calibrare la misura dell'indennizzo da riconoscere al lavoratore in termini effettivamente coerenti con i caratteri dell'impresa eventualmente interessata. In attesa dell'auspicata riforma, per effetto di tale pronuncia la modulazione della tutela indennitaria viene rimessa con maggiore discrezionalità ai giudici di merito: restando legittimo il dimezzamento delle indennità a carico delle parti datoriali "sottosoglia", potranno dunque essere riconosciute fino a 18 mensilità, in analogia proporzionale alle 36 previste per le imprese con più di 15 dipendenti. Di certo, si tratta di una decisione molto impattante nel mondo del lavoro ed occorrerà verificarne gli effetti concreti, come la possibile maggiore prudenza per le imprese di minori dimensioni nell'attivare nuovi contratti a tempo indeterminato ovvero l'eventuale propensione a stipulare forme contrattuali maggiormente flessibili, profili che potrebbero incidere sui livelli di occupazione, produttività e crescita.



TUTELE CRESCENTI (D.lgs. 23/2015) Lavoratori assunti o trasformati a tempo indeterminato dopo il 07 marzo 2025	
Licenziamento INEFFICACE (intimato in forma orale) o NULLO (licenziamento discriminatorio, licenziamento ritorsivo) Art. 2 D.lgs. 23/2015	Reintegra nel posto di lavoro + risarcimento (minimo 5 mesi + contributi Inps) In alternativa, se richiesto dal lavoratore: Indennità sostitutiva di reintegra (15 mensilità) + risarcimento (minimo 5 mesi + contributi Inps)
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo/soggettivo Illegittimo	Aziende oltre 15 dipendenti Indennità risarcitoria (min. 6 – max 36 mensilità) (art. 3 comma 1 D.lgs. 23/2015) Dopo sentenza Corte Cost. 194/2018 Aziende fino a 15 dipendenti Indennità risarcitoria (min. 3 max. 18 mensilità) Art. 9 comma 1 d.lgs. 23/2015, dopo sentenza Corte Cost. n. 118/2025.
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo/oggettivo/giusta causa ANNULLABILE per Insussistenza del fatto materiale (anche GMO dopo Corte Cost. 128/2024) posto alla base del recesso datoriale	Aziende oltre 15 dipendenti Reintegra nel posto di lavoro + risarcimento (max 12 mesi) + contributi Inps) In alternativa, se richiesto dal lavoratore: Indennità sostitutiva di reintegra (15 mensilità) + risarcimento (max 12 mesi) + contributi Inps.

TUTELA REALE (art. 18 Legge 300/1970)
Lavoratori assunti o trasformati a tempo indeterminato prima del 07 marzo 2025,
dipendenti di aziende con più di 15 dipendenti.

Licenziamento INEFFICACE (intimato in forma orale) o NULLO (licenziamento discriminatorio, licenziamento ritorsivo) Applicabile anche ai dirigenti	Reintegra nel posto di lavoro + risarcimento (minimo 5 mesi + contributi Inps) In alternativa, se richiesto dal lavoratore: Indennità sostitutiva di reintegra (15 mensilità) + risarcimento (minimo 5 mesi + contributi Inps)
Licenziamento illegittimo per giustificato motivo soggettivo/giusta causa (in caso di insussistenza del fatto o in caso di fatto punibile con sanzioni conservative) Licenziamento illegittimo per giustificato motivo oggettivo, in caso di insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per GMO	TUTELA REALE ATTENUATA (art. 18 comma 4 legge 300/1970) In alternativa, se richiesto dal lavoratore: Indennità sostitutiva di reintegra (15 mensilità) + risarcimento (max 12 mesi) + contributi Inps. In alternativa, se richiesto dal lavoratore: Indennità sostitutiva di reintegra (15 mensilità) + risarcimento (max 12 mesi) + contributi Inps.
Licenziamento illegittimo per giustificato motivo soggettivo/oggettivo (in tutti i casi in cui il Giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento)	Indennità risarcitoria 12 – 24 mensilità

TUTELA OBBLIGATORIA (art. 8 legge 604/1966)
Lavoratori assunti o trasformati a tempo indeterminato prima del 07 marzo 2025,
dipendenti di aziende fino a 15 dipendenti.

Licenziamento INEFFICACE (intimato in forma orale) o NULLO (licenziamento discriminatorio, licenziamento ritorsivo) Applicabile anche ai dirigenti	Reintegra nel posto di lavoro + risarcimento (minimo 5 mesi + contributi Inps) In alternativa, se richiesto dal lavoratore: Indennità sostitutiva di reintegra (15 mensilità) + risarcimento (minimo 5 mesi + contributi Inps)
Licenziamento illegittimo, per giusta causa, giustificato motivo (soggettivo/oggettivo)	Riassunzione del lavoratore In alternativa: -Indennità tra 2,5 e 6 mensilità; -Indennità tra 2,5 e 10 mensilità per lavoratori con anzianità di servizio oltre i 10 anni; -Indennità tra 2,5 e 14 mensilità, per lavoratori con anzianità di servizio oltre i 20 anni;

A cura di Igor Dattola

Resta connesso con NexumStp

Scansiona i QR Code per seguirci su LinkedIn, WhatsApp e Facebook.



SCAN ME



Pagina LinkedIn



SCAN ME



Canale Whatsapp



SCAN ME



Pagina Facebook

**Notizie, aggiornamenti e novità...
sempre a portata di mano!**

n.8 del 2025

NEXUM news

Bologna

Via di Corticella, 184/10
Via Nazario Sauro, 2

Cuneo

Piazza Europa, 26

Ferrara

Via Darsena, 67

Genova

Piazza Vittorio Veneto, 2

Milano

Via Borromei, 2

Monza Brianza

Via Gorizia, 3 - Lissone (MB)

Napoli

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

Olbia

Via Georgia, 11 - Torre 2

Padova

Via San Crispino, 106
Via Filipetto, 2 - Camposampiero

Palermo

Centro Direzionale "Cento Piazze"
S.S. 113 km 327,00

Perugia

Viale Giovanni Perari, 1
Via del Vignola, 5 - Umbertide (PG)
Via Entrata 31, 06089 Torgiano (PG)

Pescara

Via Ermete Brandimarte, 63

Roma

Piazzale delle Belle Arti, 2
Via Nairobi, 40
Via Cristoforo Colombo, 112
Via della Maglianella, 65/R
Via Nomentana, 935
Via Penna Sant'Andrea, 7
Via Marcantonio Colonna, 7
Via Benedetto Croce, 62
Via Giuseppe Dessi, 43

Taranto

Via Lago di Trasimeno, 27

Torino

Corso Matteotti, 42

Vicenza

Piazzetta Risorgive, 21 - Brendola (VI)

NexumStp S.p.A.

Società tra Professionisti

P. Iva 13262641007

Tel +39 06 5916078

Mail info@nexumstp.it


YOUR NEXT STEP

www.nexumstp.it