



**NEXUM** news

**2025**

**n.9**

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

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

**NEXUM** stp  
YOUR NEXT STEP

# INDICE

|                                                              |    |                                                                                     |    |
|--------------------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| DIPARTIMENTO FISCO                                           | 03 |                                                                                     |    |
|                                                              |    |    | 04 |
| FRINGE BENEFIT                                               | 06 |                                                                                     |    |
|                                                              |    |                                                                                     | 8  |
| DIPARTIMENTO LEGAL                                           | 10 |                                                                                     |    |
|                                                              |    |                                                                                     | 11 |
| LA CORTE DI CASSAZIONE, ORDINANZA N.24924 - 2025             | 12 |   |    |
|                                                              |    |                                                                                     | 14 |
| DIPARTIMENTO LAVORO                                          | 16 |                                                                                     |    |
|                                                              |    |                                                                                     | 17 |
| RIQUALIFICAZIONE DEL CONTRATTO DA APPALTO A SOMMINISTRAZIONE | 19 |                                                                                     |    |
|                                                              |    |                                                                                     | 21 |
| INCENTIVO SMART WORKING IN ZONE MONTANE                      | 23 |  |    |
|                                                              |    |                                                                                     | 24 |
| DIPARTIMENTO ADEGUATI ASSETTI                                | 27 |                                                                                     |    |
|                                                              |    |  | 28 |

LA TASSAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE MANDATO DEGLI AMMINISTRATORI

IL COACERVO DONATIZIO E SUCCESSORIO

PROFILI DI RESPONSABILITÀ DEI SINDACI

INTELLIGENZA ARTIFICIALE

FESTA NAZIONALE DI SAN FRANCESCO DEL 4 OTTOBRE

RIMBORSI PER PERMESSI RETRIBUITI PER CARICHE ELETTIVE DEI LAVORATORI DIPENDENTI

PENSIONE DI VECCHIAIA, ANTICIPATA E SCENARI FUTURI

ADEGUATI ASSETTI ORGANIZZATIVI: OBBLIGO (SOTTOVALUTATO) DELLE AZIENDE



# DIPARTIMENTO FISCO



# LA TASSAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE MANDATO DEGLI AMMINISTRATORI



Il trattamento di fine mandato (TFM) è l'indennità che la società corrisponde all'amministratore alla cessazione dell'incarico. A differenza del trattamento di fine rapporto dei lavoratori dipendenti, non si tratta di un diritto automatico ma di una previsione che deve risultare da statuto o da apposita delibera assembleare.

Sul piano fiscale, il TFM percepito dall'amministratore è qualificato come reddito assimilato a lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lettera c-bis, del TUIR. L'imposizione avviene ordinariamente al momento della percezione, ma può applicarsi la tassazione separata prevista dall'articolo 17 del TUIR se il diritto e l'importo risultano da un atto con data certa anteriore all'inizio del rapporto. In tal modo si ottiene un beneficio fiscale, poiché l'imposizione separata comporta generalmente un'imposta inferiore rispetto all'aliquota marginale IRPEF.

Per quanto riguarda la deducibilità in capo alla società, l'articolo 105, comma 4, del TUIR consente di dedurre per competenza gli accantonamenti al TFM, ma anche in questo caso è necessario che l'atto che attribuisce il diritto presenti data certa anteriore alla nomina e indichi con precisione l'importo. In mancanza, la deduzione è rinviata al momento dell'effettiva erogazione dell'indennità. La giurisprudenza di legittimità, da ultimo con la sentenza n. 19445 del 10 luglio 2023, ha ribadito che la certezza deve riguardare non solo l'esistenza del diritto ma anche l'entità economica del trattamento.

La quantificazione del TFM non è vincolata da criteri rigidi come avviene per il TFR. Le somme possono essere liberamente determinate dalle parti, purché risultino congrue rispetto all'attività svolta e alle dimensioni della società.

Alcune pronunce di merito hanno ritenuto congrui valori anche molto elevati, mentre la Cassazione ha in più occasioni riconosciuto all'Amministrazione finanziaria il potere di sindacare la congruità.

Un profilo particolarmente rilevante riguarda la determinazione dell'importo del TFM. La Corte di Cassazione ha più volte chiarito che non esiste alcun obbligo di parametrare l'indennità alle regole previste dall'articolo 2120 del Codice civile per il TFR dei dipendenti, bensì la misura dell'accantonamento deve essere definita secondo criteri di ragionevolezza e congruità con riferimento alla realtà economica dell'impresa.

Secondo l'Agenzia delle Entrate, tale importo deve essere commisurato alle dimensioni della società e alla prudenziale valutazione delle sue risorse, non al mero compenso dell'amministratore.

La giurisprudenza di merito ha offerto parametri applicativi diversi: in alcuni casi è stata ritenuta congrua una misura del TFM pari al 10% del compenso annuo, in altri la percentuale si è spinta fino al 30% o addirittura al 40%, laddove l'utile o il volume d'affari della società lo giustificassero. Ne consegue che, pur nella libertà negoziale delle parti, l'indennità deve risultare proporzionata e non eccessivamente onerosa rispetto alla capacità economica dell'impresa, così da resistere a possibili contestazioni dell'Amministrazione finanziaria.

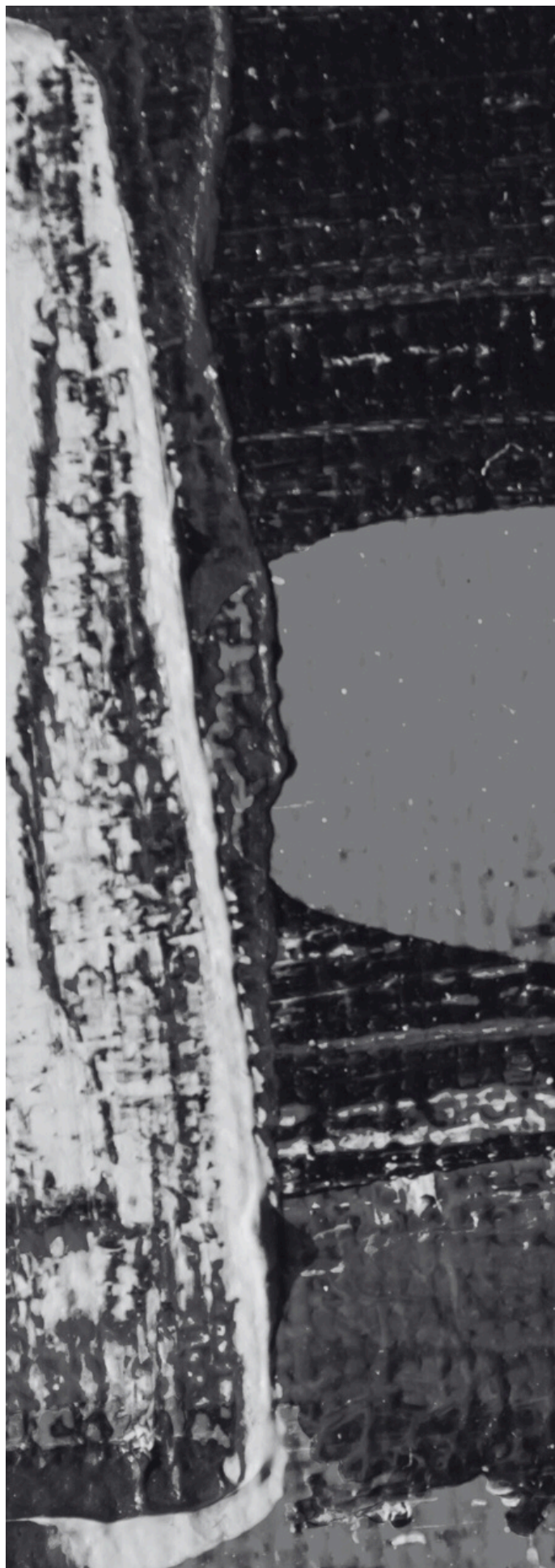
Un aspetto particolare riguarda le polizze assicurative stipulate dalla società per coprire l'impegno derivante dal TFM. Se il beneficiario è la società stessa, i premi non sono deducibili; diversamente, qualora la polizza sia equiparata a un fondo destinato al TFM, dottrina e giurisprudenza hanno ammesso la deducibilità degli accantonamenti.

Infine, nel caso in cui l'amministratore rinunci al trattamento, il credito rinunciato viene considerato fiscalmente come percepito e quindi tassato in capo allo stesso. Per la società, la rinuncia comporta la rilevazione di una sopravvenienza attiva qualora in precedenza siano stati dedotti gli accantonamenti, mentre resta neutrale se non erano state effettuate deduzioni.



In conclusione, il trattamento di fine mandato rappresenta uno strumento di pianificazione fiscale utile sia per le società sia per gli amministratori, a condizione che la sua disciplina sia formalizzata con data certa anteriore alla nomina e con indicazione dell'importo. Solo in tal modo è possibile beneficiare sia della deducibilità per competenza in capo alla società, sia della tassazione separata in capo all'amministratore.

*A cura di Luca Pezzoli*





# FRINGE BENEFIT

## Veicoli veicolati ai dipendenti con optional - "altri" servizi addebitati



### Introduzione

Analizzando un caso di assegnazione (gratuita) dei veicoli aziendali ai dipendenti, in presenza di optional scelti dal dipendente assegnatario, l'Agenzia delle Entrate ha specificato che l'importo addebitato al dipendente per i predetti optional non va a ridurre l'ammontare del c.d. "fringe benefit" determinato con la modalità forfetaria (Tabelle ACI con percorrenza convenzionale di 15.000 Km), in quanto relativo alla fornitura di beni / servizi non ricompresi tra gli elementi considerati dalle Tabelle ACI.

Con riferimento ai predetti veicoli a trazione elettrica, l'Agenzia ha ribadito che per la spesa di ricarica va applicato il trattamento previsto per il rifornimento di carburante soltanto in caso di utilizzo di colonnine di ricarica pubbliche.

### La disciplina di legge

L'art. 51, comma 4, lett. a), TUIR disciplina il c.d. "fringe benefit" collegato agli autoveicoli - motocicli - ciclomotori assegnati in uso promiscuo ai dipendenti, prevedendo:

- la determinazione forfetaria dello stesso, con applicazione di una determinata percentuale all'importo corrispondente alla percorrenza convenzionale di km 15.000 calcolato in base al costo chilometrico ACI, al netto dell'eventuale somma trattenuta al dipendente. Nel corso del tempo la predetta percentuale ha subito molteplici modifiche, da ultimo ad opera della Finanziaria 2025 e del DL n. 19/2025, c.d. "Decreto bollette";
- la determinazione del "fringe benefit" con il criterio generale di cui all'art. 51, comma 3, TUIR, in base al quale vanno applicate le disposizioni relative al valore normale di cui all'art. 9, TUIR per la sola parte riferibile all'uso privato del veicolo (al netto dell'uso aziendale), nei casi in cui non ricorrono le condizioni per poter applicare le predette percentuali forfetarie.

### L'Agenzia delle Entrate ha specificato:

- quali somme riducono / non riducono l'importo forfetariamente determinato del beneficio in capo al dipendente per il veicolo concesso in uso promiscuo, definendo quindi l'ambito di applicazione del citato comma 4 nella parte in cui dispone che l'importo del fringe benefit va assunto *"al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente"*;
- il trattamento applicabile alle spese di ricarica dei veicoli elettrici concessi in uso promiscuo ai dipendenti, ossia a quali condizioni per le stesse è possibile fare riferimento a quanto previsto per il rifornimento di carburante.

### Addebito - Trattenuta installazione di optional

Analizzando un caso di assegnazione (gratuita) dei veicoli aziendali, per i quali è data la possibilità ai dipendenti di scegliere alcuni optional, il cui costo è addebitato agli stessi, con la Risposta 9.9.2025, n. 233 l'Agenzia delle Entrate ha specificato che, nella determinazione del c.d. "fringe benefit" per i veicoli assegnati in uso promiscuo con la modalità forfetaria (Tabelle ACI con percorrenza convenzionale di km 15.000), le eventuali somme addebitate - trattenute al dipendente che riducono il valore forfetariamente determinato:

- non sono tutte le somme addebitate - trattenute al dipendente, a vario titolo, per il veicolo assegnato;
- sono soltanto le somme addebitate - trattenute per l'uso personale del veicolo riferite agli elementi d'uso del veicolo ricompresi nel valore delle Tabelle ACI utilizzato per la determinazione forfetaria del fringe benefit.

Conseguentemente dall'importo forfetario non possono essere decurtati gli addebiti al dipendente relativi alla fornitura di altri beni - servizi rispetto agli *"elementi che sono nella base di commisurazione del costo di percorrenza fissato dall'ACI"*, quali l'installazione di optional o la fornitura di un luogo in cui custodire il veicolo.

## Addebito - trattenuta spese ricarica auto

Con la Risposta 10.9.2025, n. 237 l'Agenzia delle Entrate è tornata ad affrontare la questione relativa ai costi sostenuti per l'energia elettrica per la ricarica del veicolo assegnato al dipendente in uso promiscuo, già oggetto della Risposta 25.8.2023, n. 421 (il cui orientamento è stato confermato).

L'Agenzia ribadisce che:

- nel caso in cui il datore di lavoro rimborsi al dipendente la spesa di energia elettrica sostenuta per la ricarica effettuata presso la propria abitazione del veicolo concesso in uso promiscuo, tale rimborso concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente, in quanto non rientra nel fringe benefit fornito dal datore di lavoro ma costituisce un rimborso monetario di spese sostenute dal lavoratore;
- nel caso in cui il datore di lavoro fornisca l'energia elettrica per la ricarica del veicolo concesso in uso promiscuo al dipendente, la stessa non genera reddito imponibile per il dipendente, in quanto la spesa per carburante / ricarica elettrica è uno degli elementi già considerati nella determinazione del valore forfetario del fringe benefit individuato dalle Tabelle ACI.

Analizzando il caso di una società che, oltre ad assegnare in uso promiscuo ai dipendenti un veicolo elettrico / ibrido, intende assegnare agli stessi una card per effettuare la ricarica del veicolo presso colonnine pubbliche, entro un certo limite massimo di spesa annua, l'Agenzia specifica che:

- nel caso in cui il datore di lavoro fornisca ai dipendenti una card per effettuare le ricariche elettriche del veicolo assegnato presso colonnine pubbliche, con addebito del costo alla società, le ricariche non costituiscono fringe benefit tassabile in capo al dipendente, a prescindere dall'utilizzo aziendale o privato del veicolo, in quanto la ricarica (analogamente al rifornimento di carburante) è un elemento già considerato nel valore forfetario del fringe benefit dalle Tabelle ACI;
- le somme addebitate al dipendente dal datore di lavoro, relative alla quota eccedente il limite massimo di spesa per l'uso privato inclusa nel fringe benefit, definito nell'accordo tra datore di lavoro e dipendenti, non fanno parte del fringe benefit e pertanto non vanno decurtate dal valore dello stesso individuato con la modalità forfetaria (percentuale all'importo delle Tabelle ACI). Le stesse costituiscono importi "autonomi" dovuti dal dipendente (con versamento o trattenuta dall'importo netto corrisposto in busta paga).

## Conclusioni

Le modalità di determinazione del "fringe benefit" in esame sono state oggetto anche di un intervento nell'ambito del consueto incontro di fine estate.

Il caso posto all'attenzione dell'Agenzia delle Entrate riguarda un veicolo facente parte del "parco macchine" dell'impresa, concesso in uso promiscuo ad un dipendente per la prima volta nel 2025, entro il 30.6.2025.

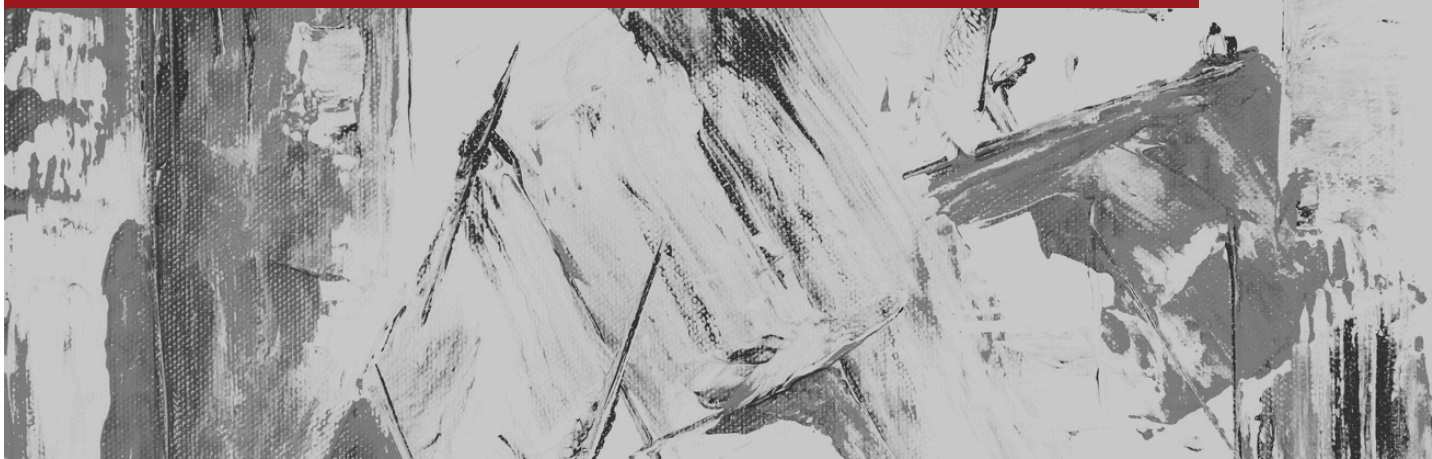
Richiamando i chiarimenti forniti nella Circolare 3.7.2025, n. 10/E, l'Agenzia è giunta alla conclusione che anche alla fattispecie in esame è applicabile il "regime transitorio" previsto per i veicoli immatricolati - ordinati nel periodo dall'1.7.2020 al 31.12.2024 e assegnati nel 2025, entro il 30.6.2025.

In altre parole, anche nel caso in esame, nel rispetto dei predetti termini temporali, è applicabile l'art. 51, comma 4, TUIR in vigore al 31.12.2024, che prevede l'applicazione della percentuale variabile dal 25% al 60%, in base al grado di inquinamento del veicolo, all'importo corrispondente alla percorrenza convenzionale di 15.000 Km del costo chilometrico ACI, al netto della somma trattenuta al dipendente (come sopra individuata).

Diversamente, se il veicolo in esame è concesso al dipendente dall'1.7.2025 il fringe benefit dovrà essere determinato in base al valore normale di cui all'art. 51, comma 3, TUIR, come indicato nella Risposta 22.7.2025, n. 192.

*A cura di Matteo Galeri*





Il "coacervo" è la sommatoria dei beni ricevuti da un determinato soggetto:

- per donazione;
- per successione, in conseguenze della morte del medesimo donante.

L'istituto del coacervo successorio ex art. 8 co. 4 del D.lgs. 346/90 è stato espressamente abrogato dal D.lgs. 18.9.2024 n. 139 a seguito del recepimento della tesi dell'abrogazione implicita del coacervo ereditario fatta propria dalla giurisprudenza ( Cass. n. 17623/2022) e dalla più recente prassi dell'Agenzia delle Entrate (circ. 19.10.2023 n. 29).

Si ritiene che l'abrogazione del coacervo successorio non riguardi solo le successioni aperte dall'1.1.2025, bensì anche le precedenti (cfr. la circ. AdE n. 29/2023).

Sostanzialmente, ai fini dell'imposta di successione, non occorre più sommare i beni ricevuti per successione dal singolo erede ai beni ricevuti per donazione dal medesimo, né per determinare la base imponibile, né per calcolare le franchigie.

Ciò comporta che, per i soggetti che godono di franchigie nell'applicazione dell'imposta di successione e donazione (i parenti in linea retta, i fratelli e le sorelle e i soggetti con disabilità), le franchigie dell'imposta di donazione si aggiungano a quelle dell'imposta di donazione.

Ad esempio, se il soggetto A ha donato a sua figlia B un immobile del valore di 1 milione di euro e, poi, lascia alla medesima figlia B, per successione, beni e diritti per un valore totale di 1 milione di euro, non vi sarà superamento delle franchigie ed entrambi i trasferimenti (sia quello per donazione che quello per successione) non sosteranno imposta in quanto non superano il valore delle franchigie.

Altro discorso è la permanenza del coacervo nell'ambito dell'imposta di donazione, ai soli fini della valutazione dell'erosione delle franchigie.

Ad esempio, se il soggetto A nel 2023 dona a sua figlia soggetto B un immobile da 1 milione di euro e, poi, mediante ulteriore donazione, nel 2025 le dona partecipazioni societarie del valore di 500.000 euro, questa seconda donazione sconta l'imposta di donazione, in quanto la franchigia era già stata superata con la precedente donazione: il coacervo impone di sommare il valore delle donazioni ricevute da Caia.

L'Agenzia delle Entrate, con la Circolare n. 29/2023, ha confermato l'eccezione per il periodo in cui l'imposta sulle successioni e donazioni era stata abrogata (dal 25.10.2001 al 29.11.2006), affermando che nel coacervo delle donazioni precedenti non si computano quelle compiute in quel periodo.

Operativamente, a norma dell'art. 57 co. 1 del D.lgs. 346/90, "il valore delle quote spettanti o dei beni e diritti attribuiti a ciascun donatario è maggiorato, ai soli fini delle franchigie di cui all'articolo 56, di un importo pari al valore delle donazioni a lui anteriormente fatte dal donante".

Tra le donazioni sono comprese:

- i trasferimenti di beni e diritti per donazione o a titolo gratuito, compresi i trasferimenti derivanti da trust e da altri vincoli di destinazione;
- la costituzione di diritti reali di godimento, la rinuncia a diritti reali o di credito e la costituzione di rendite o pensioni;
- L'immissione nel possesso temporaneo dei beni dell'assente e di dichiarazione di morte presunta;

Sono invece escluse:

-le donazione o liberalità per spese di mantenimento, di educazione, per malattia, per abbigliamento o per nozze e per l'istruzione artistica o professionale (solo se non eccedono notevolmente la misura ordinaria, tenuto conto delle condizioni economiche del defunto);

-la liberalità che si suole fare in occasione di servizi resi o comunque in conformità agli usi.

-la donazione di modico valore che ha per oggetto beni mobili purché vi sia stata la tradizione. La modicità deve essere valutata anche in rapporto alle condizioni economiche del donante.

-le donazioni o altre liberalità collegate ad atti concernenti il trasferimento o la costituzione di diritti immobiliari ovvero il trasferimento di aziende, qualora per l'atto sia prevista l'applicazione dell'imposta di registro, in misura proporzionale, o dell'imposta sul valore aggiunto.

La norma precisa, inoltre, che:

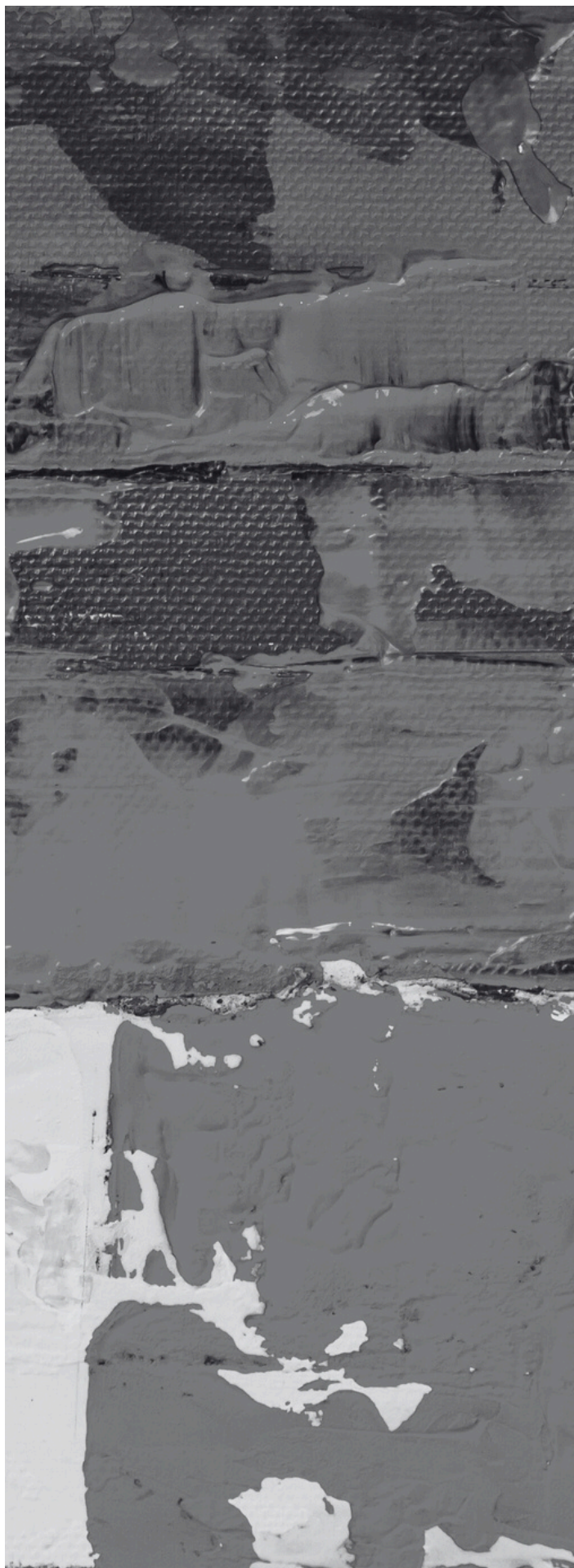
- "per valore delle donazioni anteriori si intende il valore attuale dei beni e dei diritti donati";
- "si considerano anteriori alla donazione, se dai relativi atti non risulta diversamente, anche le altre donazioni di pari data".

La sommatoria delle donazioni precedenti va operata solo per definire l'erosione delle franchigie.

Il "coacervo" comporta la sommatoria del valore attualizzato delle donazioni anteriormente effettuate dal donante a favore del donatario con il valore globale netto dei beni e dei diritti oggetto della donazione.

Ciò implica la necessità di attualizzare il valore delle donazioni precedenti.

*A cura di Massimo Gabriele*







# **DIPARTIMENTO LEGAL**



### Profili di responsabilità dei sindaci ed irretroattività del danno prevista dalla L.35/2025 in riforma dell'art. 2407, comma 2, c.c.

La pronuncia della sezione specializzata in materia di imprese del Tribunale di Roma del 15 agosto 2025 ha affrontato il controbattuto tema della responsabilità dei sindaci delle società di capitali e, in particolare, dell'applicabilità *ratione temporis* della legge n. 35/2025, che ha riformato il secondo comma dell'art. 2407 c.c., in tema di responsabilità dei sindaci, introducendo un limite quantitativo al risarcimento del danno da loro dovuto in caso di violazione dei propri doveri, parametrandolo alla misura del compenso ad essi attribuito per l'incarico conferito.

Il giudizio sotteso alla sentenza in esame aveva ad oggetto un'azione cautelare, mossa da parte della Curatela di una società di capitali fallita, volta ad ottenere il sequestro conservativo dei beni appartenenti all'ex amministratore unico e ai componenti del collegio sindacale della società medesima, per responsabilità gestorie ascritte agli stessi.

In particolare, la Curatela lamentava che, nonostante la società avesse subito una ingente perdita di capitale sociale, l'amministratore unico avrebbe protratto la gestione sociale, violando l'obbligo di conservare l'integrità del patrimonio, ed avrebbe, inoltre, effettuato distrazioni, non giustificate, in favore di società allo stesso riconducibili.

Mentre l'amministratore convenuto rimaneva contumace, i sindaci si costituivano in giudizio, contestando la responsabilità ad essi imputata ed invocando il limite di quantificazione del danno, introdotto con la legge n. 35 del 14 marzo 2025.

Il Tribunale adito, premessa l'evidenza della indebita prosecuzione dell'attività sociale da parte dell'amministratore che, alla luce dell'andamento negativo del patrimonio sociale, avrebbe dovuto da tempo porre la società in liquidazione, e premessa la responsabilità dei sindaci cui la legge impone, in caso di inerzia dell'amministratore, di chiedere al Tribunale di accertare la causa di scioglimento della società, ha affrontato il tema della retroattività della limitazione di responsabilità introdotta dalla L. 35/2025 posto che

*"le condotte in questa sede contestate al omissis si sono esaurite tutte in epoca antecedente all'entrata in vigore della predetta legge".*

In particolare, il Tribunale ha richiamato un precedente della medesima sezione che faceva leva sulla differenza tra la analizzata riforma del secondo comma dell'art. 2407 c.c. e la precedente riforma del terzo comma dell'art. 2486 c.c. che, con riguardo alla determinazione della misura del danno conseguente alla indebita prosecuzione dell'attività sociale nonostante il verificarsi di una causa di scioglimento della società, ha introdotto un criterio di liquidazione equitativa del danno.

Secondo un orientamento consolidato, infatti, le riforma dell'art. 2486 c.c. è stata ritenuta applicabile, in quanto latamente processuale, anche a giudizi in corso al momento dell'entrata in vigore della norma atteso che "essa stabilisce non già un nuovo criterio di riparto di oneri probatori, ma un criterio, rivolto al giudice, di valutazione del danno rispetto a fattispecie integrate dall'accertata responsabilità degli amministratori".

Partendo da tale parallelismo, il Tribunale ha ritenuto **non applicabile alla riforma dell'art. 2407 c.c.** la medesima conseguenza. Invero, a dire del Tribunale, tale riforma, a differenza della prima, *"ha natura prettamente sostanziale, introducendo la stessa, a ben vedere, non un criterio di liquidazione equitativo del danno, alternativo rispetto a quello puntuale, quanto piuttosto una vera e propria limitazione, sul piano qualitativo, del diritto stesso vantato dalla società nei confronti del sindaco che abbia colposamente violato i doveri dei quali era gravato"*.

**Trattandosi quindi**, non di un diverso criterio di quantificazione del danno, come il caso dell'art. 2486 c.c., **ma di vero e proprio limite quantitativo alla risarcibilità del danno stesso**, destinato ad operare solo nel caso in cui il pregiudizio subito dalla società sarebbe altrimenti suscettibile di essere quantificato in maniera eccedente detto limite, il Tribunale ha concluso per **la non retroattività della legge 35/2025 e, quindi, della novella dell'art. 2407 c.c. al caso di specie.**

A cura dell' Avv. Stefania Morano





**Attività rese a favore di società sportive dilettantistiche: la Corte di Cassazione ribadisce i criteri applicabili ai fini della qualificazione del rapporto come subordinato o autonomo (Cass., Sez. Lavoro, ordinanza 9 settembre 2025, n. 24924).**

La Suprema Corte, con l'ordinanza citata, ha dichiarato inammissibile il ricorso proposto da una società sportiva dilettantistica avverso la sentenza di merito che aveva confermato la legittimità degli accertamenti ispettivi eseguiti da INAIL e INPS con riferimento ai rapporti intercorsi tra la società e alcuni soggetti formalmente qualificati come "collaboratori sportivi dilettantistici".

Gli enti di vigilanza avevano ritenuto sussistente l'obbligo contributivo in considerazione del fatto che i soggetti in questione svolgevano, in realtà, mansioni di natura esecutiva e ausiliaria (pulizia, custodia, guardiania, irrigazione campi, piccole attività amministrative), con carattere di continuità, orari prefissati e compensi fissi mensili; tutti elementi che, a parere dei predetti Istituti, inducevano a ritenere i rapporti, di fatto, subordinati.

In primo grado la società aveva ottenuto l'accoglimento dell'opposizione al verbale ispettivo, con una pronuncia favorevole circa la legittimità dei rapporti di collaborazione instaurati; in sede di appello (Corte d'Appello di Bologna n. 971/2019), invece, era stata riconosciuta la piena fondatezza delle contestazioni mosse dagli enti previdenziali, sul presupposto che le prestazioni in questione non potessero rientrare nel regime agevolato di cui all'art. 67, comma 1, lett. m) T.U.I.R., riservato esclusivamente alle attività connesse alla pratica, formazione o didattica sportiva.

Con l'ordinanza n. 24924/2025 citata, la Suprema Corte ha ribadito che la natura dilettantistica di una società o la sua affiliazione al CONI non costituiscono, di per sé sole, circostanze idonee ad escludere l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, la cui sussistenza va verificata in concreto alla luce dei consueti indici sintomatici: continuità della prestazione, orari prestabiliti, direttive e controllo da parte della società, compenso fisso mensile, inserimento stabile nell'organizzazione aziendale e assenza di rischio economico. Inoltre, la Corte ha confermato che l'accertamento compiuto nella specie in sede di appello risultava pienamente conforme a tali principi, avendo il giudice di merito rilevato, sulla base delle risultanze istruttorie, che le prestazioni rese dai soggetti formalmente qualificati come collaboratori sportivi dilettantistici presentavano in realtà tutti gli elementi tipici della subordinazione. In particolare, era emerso dalla prove testimoniali che i lavoratori prestavano attività in modo continuativo e regolare (con orario giornaliero dalle 3 alle 6 ore, per una media di 5 giorni a settimana), senza alcuna autonomia organizzativa, secondo turni stabiliti dalla società (la distribuzione dei compiti era direttamente gestita da una socia, che impartiva istruzioni operative e determinava gli avvicendamenti tra le risorse); svolgevano semplici mansioni di pulizia, custodia, guardiania, irrigazione dei campi e attività amministrativa di segreteria, sostanzialmente estranee alla pratica sportiva; percepivano un compenso fisso mensile (circa € 500,00/600,00), corrisposto con regolarità, indipendentemente dall'effettiva durata della prestazione.

Il ricorso proposto dalla società è stato dichiarato inammissibile, poiché le censure sollevate, pur formalmente presentate come violazioni di legge, si risolvevano in realtà nella richiesta di una nuova valutazione del materiale istruttorio e, dunque, in un riesame del merito della controversia, attività preclusa al giudice di legittimità.



L'ordinanza n. 24925/2025 si inserisce nel consolidato orientamento giurisprudenziale volto a ricondurre alla disciplina generale del lavoro subordinato tutti i rapporti che, pur instaurati in ambito sportivo dilettantistico, presentino nella sostanza gli indici tipici della subordinazione, ribadendo che la forma associativa o la finalità non lucrativa dell'ente non ne mutano la qualificazione giuridica quando l'attività lavorativa sia resa in modo stabile, continuativo e sotto direzione altrui (cfr. Cass. n. 20923/2025, n. 11203/2025, n. 11196/2025).

Va peraltro sottolineato che la verifica della natura subordinata o autonoma del rapporto deve essere condotta in concreto, attraverso un accertamento di fatto demandato al giudice del merito, il quale è tenuto a valutare le modalità effettive di svolgimento della prestazione alla luce delle prove acquisite. Non in tutti i casi, infatti, le circostanze di fatto consentono di ravvisare la presenza di un vincolo di subordinazione in senso tecnico, potendo emergere situazioni nelle quali la prestazione, pur caratterizzata da una certa continuità, mantenga elementi qualificanti di autonomia gestionale e organizzativa.

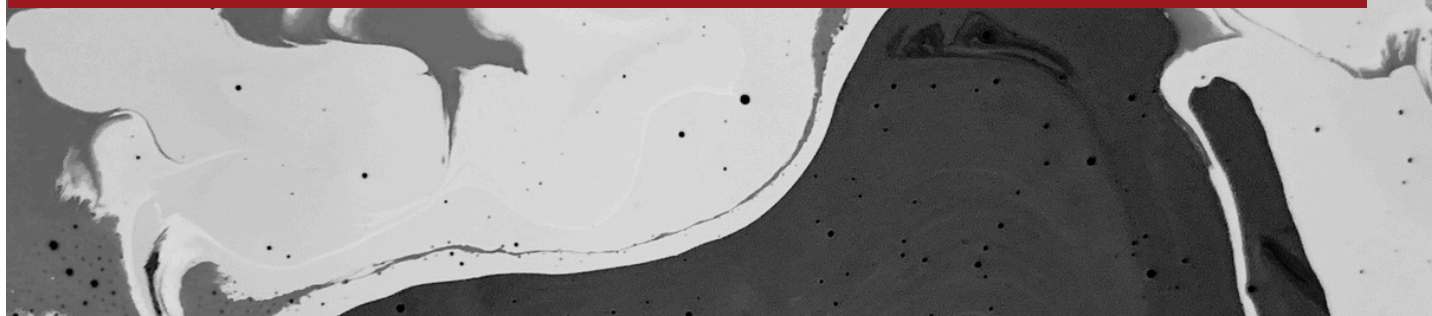
Ad esempio, con sentenza n. 1344/2023, la Corte d'Appello di Roma, Sezione IV, ha accolto l'appello proposto da una società sportiva dilettantistica contro l'INPS, riformando la decisione di primo grado che aveva confermato la legittimità di un verbale ispettivo e del conseguente avviso di addebito relativi a presunti rapporti di lavoro subordinato con alcuni istruttori e un'addetta alla segreteria.

Con specifico riferimento alla posizione di quest'ultima, la Corte ha escluso che ricorressero gli elementi della subordinazione, ritenendo che l'attività fosse svolta in autonomia gestionale e organizzativa. Le prove testimoniali avevano infatti dimostrato che l'addetta amministrativa gestiva liberamente l'orario di lavoro, concordandolo con le altre collaboratrici ("Né è risultata osservanza di orario di lavoro predeterminato, atteso che la [addetta amministrativa] si accordava con altre due collaboratrici per la copertura del servizio, strutturato in fasce orarie, parimenti concordate"), senza ricevere ordini specifici né essere soggetta a controlli sistematici o al potere disciplinare ("non è risultata l'emanazione di ordini specifici ... intervenendo [il referente per il servizio] in funzione e di mero supporto in caso di anomalie o problemi ...

Del tutto assente è stata un'attività di vigilanza e controllo, tantomeno assidua, da parte del datore di lavoro, essendo invece emerso che "Non vi era alcun controllo della Società sulle presenze o sui ritardi, che non dovevano essere giustificati e venivano comunicati alla Società per mera cortesia al fine di coprire il servizio"). La sottoscrizione dei fogli presenza è stata interpretata come mero strumento di coordinamento del servizio, privo di valore sintomatico della subordinazione ("Non ha valore determinante la sottoscrizione di fogli-presenza, che ben può essere stata disposta al solo fine di garantire la copertura del servizio, del tutto in linea con la natura autonoma del rapporto di lavoro in relazione alla facoltà di estrinseco controllo del committente sulla qualità del servizio commissionato e sulla sua rispondenza all'oggetto del contratto nonché all'indispensabile coordinamento dell'attività prestata con la vita della [associazione]". In base a tali elementi, la Corte ha dichiarato l'illegittimità dell'iscrizione d'ufficio all'INPS e l'insussistenza del debito contributivo, riconoscendo la natura autonoma del rapporto.

In conclusione, il panorama giurisprudenziale, pur nella sostanziale coerenza dei principi generali, evidenzia come la distinzione tra lavoro subordinato e collaborazione autonoma nell'ambito delle società sportive dilettantistiche resti fortemente ancorata alla verifica concreta delle modalità di svolgimento della prestazione e alla capacità delle parti di dimostrare, in giudizio, la reale natura del vincolo contrattuale.

*A cura dell'Avv. Francesca Potì*



**La Legge 23 settembre 2025, n. 132**, recante "Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale" è entrata in vigore lo scorso 10 ottobre.

Questo provvedimento, adottato in recepimento del Regolamento Europeo 2024/1689 (c.d. AI Act), costituisce il primo tentativo domestico di normare in maniera organica i sistemi di IA.

Lo scopo principale della normativa è quello di conciliare innovazione e tutela dei diritti fondamentali, promuovendo al contempo la competitività del sistema produttivo e la protezione dei lavoratori, nonché favorendo un ampio percorso di alfabetizzazione digitale per accompagnare cittadini e imprese nella trasformazione digitale del Paese.

La norma, pur demandando i principali aspetti attuativi a futuri decreti legislativi che dovranno essere adottati dal Governo entro 12 mesi, interviene direttamente su alcuni aspetti del mondo del lavoro promuovendo un uso responsabile, trasparente e corretto dell'IA, secondo una dimensione antropocentrica.

In particolare, è stato istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali **l'Osservatorio sull'adozione di sistemi intelligenza artificiale nel mondo del lavoro** con il compito di definire una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo, monitorare l'impatto sul mercato del lavoro e identificare i settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento dell'intelligenza artificiale. L'Osservatorio promuove, altresì, la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di intelligenza artificiale.

Inoltre, Legge n. 132/2025, con l'articolo 11, a partire dal 10 ottobre 2025, impone alcuni obblighi in capo al datore di lavoro/committente che fa uso di sistemi di intelligenza artificiale nei processi aziendali.

Per prima cosa bisogna capire che cosa si intende per sistema di intelligenza artificiale. Qui la normativa nazionale fa un rimando al Regolamento Europeo 2024/1689 che fornisce la seguente definizione di sistema di intelligenza artificiale: *"un sistema automatizzato progettato per funzionare con livelli di autonomia variabili e che può presentare adattabilità dopo la diffusione e che, per obiettivi espliciti o impliciti, deduce dall'input che riceve come generare output quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali"*.

Qualora il datore di lavoro/committente faccia uso di tali sistemi per ottenere indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione, per l'assegnare di compiti e mansioni, nonché per il monitoraggio e valutazione delle prestazioni, dovrà informare il lavoratore assunto a partire dalla data del 10 ottobre 2025 secondo le modalità previste dall'art. 1-bis del D.Lgs. 152/1997.

Il Lavoratore, quindi, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'effettivo svolgimento della prestazione, ha diritto a ricevere per iscritto dal proprio datore di lavoro/committente le seguenti informazioni riguardanti: a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di IA; b) gli scopi e le finalità dei sistemi di IA; c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di IA; d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di IA, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di IA e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.



Le medesime informazioni dovranno essere comunicate anche alle Rsa o Rsu, o, in mancanza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In ogni caso, il lavoratore avrà diritto ad accedere ai dati e richiedere ulteriori informazioni al proprio datore di lavoro/committente che dovrà rispondere entro 30 giorni. Inoltre, i lavoratori e le rappresentanze sindacali devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite con un preavviso minimo di 24 ore.

Il prefato articolo dispone, altresì, che l'impiego dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo deve essere finalizzato al miglioramento delle condizioni di lavoro, nonché alla qualità delle prestazioni e alla produttività, nel pieno rispetto della dignità dei lavoratori e della riservatezza dei dati personali. L'intelligenza artificiale, nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro, deve garantire l'osservanza dei diritti inviolabili del lavoratore senza alcun tipo di discriminazioni.

Da ultimo, è opportuno segnalare che l'art. 13 della Legge in esame impone un obbligo analogo anche in capo a chi svolge una **professione intellettuale**, che dovrà informare i propri clienti sui sistemi di IA utilizzati.

*A cura dell'Avv. Niccolò Pirovano*





# **DIPARTIMENTO LAVORO**



# FESTA NAZIONALE DI SAN FRANCESCO DEL 4 OTTOBRE

gli impatti sul lavoro e retribuzioni



Dal 1° gennaio 2026, il 4 ottobre tornerà ad essere festa nazionale dedicata a San Francesco d'Assisi. La modifica alla legge n. 260/1949 comporta effetti sul costo del lavoro, sulla gestione delle festività lavorate e sul trattamento retributivo. Dopo il primo via libera della Camera, il 23 settembre 2025, la proposta di legge di iniziativa parlamentare passa al Senato per il completamento dell'iter parlamentare. I datori di lavoro dovranno gestire la nuova festività nel rispetto delle regole contrattuali e di legge. Come?

Il Legislatore si appresta ripristinare dal 2026 **la festa nazionale del 4 ottobre**, giornata dedicata a **San Francesco d'Assisi**.

E' utile ricordare che questo ripristino nel 2026 coincide con l'ottocentesimo anniversario dalla morte del santo patrono d'Italia, figura simbolo di pace, fratellanza e tutela ambientale. Il provvedimento, dopo la conclusione dell'iter il 23 settembre 2025 presso la Camera dei Deputati, passa al Senato per l'approvazione definitiva.

Con la proposta A.C. 2231 si individuano le finalità della festa nazionale di San Francesco d'Assisi nella celebrazione e promozione dei valori della pace, della fratellanza, della tutela dell'ambiente e della solidarietà.

Si introduce, quindi, in modifica della **legge n. 260/1949**, il 4 ottobre come festa nazionale di San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia, dopo il giorno dell'Assunzione della B.V. Maria (15 agosto), nell'elenco, in ordine di calendario, delle giornate considerate festive con gli effetti previsti dalla medesima legge 260/1949, ovvero l'osservanza del completo orario festivo nei luoghi di lavoro e divieto di compiere determinati atti giuridici.

La relazione tecnica allegata al provvedimento determina in 10.684.044 euro annui gli oneri incrementali a carico dello Stato, cifra destinata a crescere dal 2027 per gli oneri dello Stato.

**L'entrata in vigore**, come detto, viene stabilita al **1° gennaio 2026**.

## **Festività del 4 ottobre: gli impatti sul lavoro**

La festività del 4 ottobre, dedicata a San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia, fu introdotta come solennità avente valore civile con la legge n. 260 del 27 maggio 1949.

Con la legge n. 54 del 5 marzo 1977, il Legislatore normò la soppressione di talune ricorrenze festive, come quella del 4 ottobre, insieme al 19 marzo (San Giuseppe), al 29 giugno (SS. Pietro e Paolo, festivo per Roma come festività del Santo Patrono), all'Ascensione e al Corpus Domini.

Con la approvazione definitiva di tale festività con effetti civili, a valle dell'iter parlamentare di approvazione, vi saranno **incidenze sul costo del lavoro** e sulla **riduzione delle ore lavorate**, salvo quanto si dirà infra nel caso di festività lavorate.

Il 4 ottobre nel 2026 cadrà di domenica.

I datori di lavoro in caso di festività osservano le disposizioni di legge, oltre che quelle della contrattazione collettiva.

Quando le **festività sono godute**, quindi senza prestazione lavorativa, dovrà essere corrisposto ai lavoratori non remunerati in misura fissa mensile, di solito operai e/o lavoratori somministrati, un **trattamento economico di festività** rapportato a un sesto della retribuzione settimanale.

La **festività che non coincida con la domenica**, come nel caso di specie, non comporta un trattamento aggiuntivo per gli impiegati e gli altri lavoratori retribuiti in misura fissa mensile, in quanto detta festività è già compresa nello stipendio.

Fatta salva ogni diversa ed espressa previsione contrattuale, il diritto alla quota di **retribuzione aggiuntiva** riconosciuto ai lavoratori retribuiti in misura fissa in caso di coincidenza di una festività con la domenica, **non compete** in caso di **coincidenza** della stessa con il **sabato non lavorativo**.

Quando vi sia **prestazione lavorativa nella giornata festiva** verrà riconosciuto, oltre al compenso spettante di cui sopra, anche quello per le ore lavorate, **incrementato delle maggiorazioni** percentuali o indennità per lavoro festivo come da CCNL applicato ovvero nei contratti collettivi territoriali e/o aziendali: si fa pertanto rinvio alla loro consultazione.

#### **Regime fiscale e previdenziale**

La retribuzione erogata per le festività concorre ai fini dell'imponibile previdenziale, unitamente a quella di competenza del mese, per il pagamento dei contributi a carico del datore e del lavoratore.

La stessa retribuzione, al netto delle ritenute sociali a carico del dipendente di cui sopra, concorre alla determinazione dell'imponibile fiscale su quanto percepito dal lavoratore.

*A cura di Michele Regina e Gianluca Petricca  
Pubblicato su IPSOA Quotidiano  
nel mese di settembre 2025*





# RIQUALIFICAZIONE DEL CONTRATTO DA APPALTO A SOMMINISTRAZIONE

Quando l'IVA non è rimborsabile



Con la **risoluzione n. 50/E del 2025** dell'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti in merito alle **condizioni per la restituzione dell'IVA versata in caso di riqualificazione del contratto da appalto di servizi a somministrazione di lavoro**. Nello specifico, l'Amministrazione finanziaria ha precisato che in presenza di frode fiscale l'imposta non è rimborsabile. Il parere si allinea anche alla posizione espressa da Assonime nella circolare n. 17/2025.

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n. 50/E del 2025, risponde a richieste di chiarimento in merito all'art. 30-ter del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633 (di seguito "decreto IVA"). La richiesta è riferita, in particolare, al caso di applicazione di un'IVA non dovuta ad una cessione di beni o ad una prestazione di servizi accertata in via definitiva dagli uffici dell'Agenzia delle Entrate.

## La questione

Nello specifico il tema verte per il caso in cui il rapporto contrattuale instaurato tra le parti venga riqualificato da contratto d'appalto di servizi a contratto di somministrazione di lavoro e, di conseguenza, recuperata l'IVA inizialmente esposta in fattura.

Per la normativa fiscale il soggetto passivo ha la possibilità di presentare "domanda di restituzione dell'imposta non dovuta, a pena di decadenza, entro il termine di due anni dalla data del versamento della medesima ovvero, se successivo, dal giorno in cui si è verificato il presupposto per la restituzione".

La disciplina garantisce, quindi, al corretto cedente/prestatore la possibilità di ottenere il rimborso dell'imposta inizialmente versata all'Erario. Tale possibilità è subordinata alla restituzione al cessionario/committente dell'imposta indebitamente addebitata in fattura; imposta che lo stesso cessionario/committente deve aver restituito all'Erario a seguito di un accertamento definitivo.

## Il parere dell'Agenzia delle Entrate

Secondo l'Agenzia delle Entrate "la restituzione dell'imposta è esclusa quando il versamento sia avvenuto in un contesto di frode fiscale".

Per l'Agenzia quando vi sia una **attività ispettiva** - che potrebbe essere, ad avviso di chi scrive, anche quella dell'**Ispettorato del lavoro** - che riqualifichi il rapporto contrattuale tra le parti il diritto alla detrazione dell'IVA relativa alle prestazioni riconducibili al contratto qualificato in origine come appalto, **non potrà essere disposta alcuna restituzione dell'imposta**.

La posizione dell'Agenzia non sorprende. Anche **Assonime**, in verità, con la circolare n. 17/2025 era giunta, ma per i **rapporti di logistica**, ad una conclusione non dissimile.

In quel caso è stato riscontrato che i contratti di somministrazione di personale sono a volte considerati in modo simulato come contratti di appalto o simili, non soltanto per eludere la disciplina giuslavoristica, contributiva e assicurativa, ma anche ai fini dell'applicazione dell'IVA su una base imponibile più elevata, con esercizio della detrazione da parte del committente e omesso versamento da parte del prestatore.

A mente dell'art. 26-bis legge n. 196/97, la base imponibile della somministrazione di manodopera è riferita a compensi dovuti al prestatore, escludendo i costi relativi ai lavoratori, mentre la base imponibile dell'appalto è costituita dai corrispettivi complessivamente dovuti.

Con la riqualificazione dei contratti di appalto in contratti di somministrazione di lavoro, l'Amministrazione, sulla scorta che la base imponibile sia limitata alla commissione dovuta al prestatore, con esclusione, quindi, delle retribuzioni dovute al personale dipendente, ha ritenuto che **l'imposta applicata dal prestatore**, calcolata sull'ammontare lordo delle somme dovute, sia **detraibile** solo per la **parte corrispondente alla commissione**.

Ma nel caso della risoluzione in commento, in caso di frode fiscale, il diritto alla detrazione dell'IVA collegata alle prestazioni afferenti al contratto asseritamente ritenuto di appalto per invalidità del titolo giuridico dal quale scaturiscono, non essendo configurabile una prestazione dell'appaltatore imponibile ai fini IVA, non darà diritto ad alcuna restituzione dell'imposta.

Nella riqualificazione del contratto di appalto in somministrazione di manodopera, l'Amministrazione finanziaria considera pertanto inesistenti le operazioni fatturate, recuperando interamente l'IVA detratta.

Oltre alla contestazione giuslavoristica condivisibilmente più rigida della non genuinità dei contratti di appalto sulla scorta delle norme poste dal D.L. n. 19/2024, convertito in legge n. 56/2024, si pone per i committenti/pseudo utilizzatori e pseudo appaltatori anche la sanzione fiscale della impossibilità della detrazione dell'IVA.

*A cura di Michele Regina  
Pubblicato su IPSOA Quotidiano  
nel mese di settembre 2025*





# RIMBORSI PER PERMESSI RETRIBUITI PER CARICHE ELETTIVE DEI LAVORATORI DIPENDENTI

qual è il trattamento IVA

Con la risposta a interpello n. 261/2025, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che i rimborsi erogati dagli enti pubblici ai datori di lavoro per permessi retribuiti concessi a dipendenti con mandato elettivo non sono soggetti a IVA. La fattispecie in esame non è riconducibile alle regole per i distacchi di personale previsti dalla normativa vigente. Su quali ragioni si fondano le indicazioni delle Entrate?

L'Agenzia delle Entrate, con risposta ad interpello n. 261/2025 del 2025, fornisce chiarimenti in tema di IVA relativamente ai rimborsi che gli enti pubblici erogano ai datori di lavoro per i permessi retribuiti concessi ai dipendenti che svolgono un mandato amministrativo o elettivo. La questione della istanza è stabilire se i **rimborsi** si configurino quale **operazione imponibile ai fini IVA**, a valle dell'abrogazione del comma 35 dell'art. 8 della legge n. 67/1988, disposta dall'art. 16-ter del D.L. n. 131/2024 (decreto Salva-infrazioni).

## Il quesito

In particolare, l'Ente locale istante chiede se i **permessi retribuiti**, fruiti dai lavoratori dipendenti da privati o da enti pubblici economici, che svolgono il mandato elettivo di amministratore di ente pubblico, possono/devono essere considerati prestiti e/o distacchi di personale.

Ed, inoltre, l'Istante chiede anche di chiarire se, in caso di equiparazione dei permessi per lo svolgimento di cariche elettive ai prestiti/distacchi di personale, il mandato elettivo che ha avuto inizio nel 2024, precisamente il 10 giugno 2024, è sottratto alla nuova norma di cui al comma 1 dell'art. 16-ter del D.L. n. 131/2024 e se, in caso di elezioni dopo il 1° gennaio 2025, la norma in argomento sia applicabile ai permessi fruiti dagli amministratori eletti.

## Il parere dell'Agenzia delle Entrate

L'Agenzia, analizzando il tema ai fini del quesito, puntualizza che "l'articolo 80 del TUEL prevede che le assenze dal servizio di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 dell'articolo 79 sono retribuite al lavoratore dal datore di lavoro.

Gli oneri per i permessi retribuiti dei lavoratori dipendenti da privati o da enti pubblici economici sono a carico dell'ente presso il quale gli stessi lavoratori esercitano le funzioni pubbliche di cui all'articolo 79. L'ente, su richiesta documentata del datore di lavoro, è tenuto a rimborsare quanto dallo stesso corrisposto, per retribuzioni ed assicurazioni, per le ore o giornate di effettiva assenza del lavoratore. [...] Le somme rimborsate sono esenti da imposta sul valore aggiunto ai sensi dell'articolo 8, comma 35, della legge 11 marzo 1988, n. 67".

La novella normativa, legge n. 267/2024, che sottopone ad IVA i distacchi, ricorda l'Agenzia, si applica ai **prestiti** e ai **distacchi di personale** stipulati o rinnovati a decorrere dal 1° gennaio 2025; sono fatti salvi i comportamenti adottati dai contribuenti anteriormente a tale data in conformità alla sentenza della Corte di Giustizia UE dell'11 marzo 2020, nella causa C-94/19, o in conformità all'art. 8, comma 35, della legge n. 67 del 1988, per i quali non siano intervenuti accertamenti definitivi.

Ma tale novella trova applicazione, secondo l'Agenzia, su una specifica categoria di operazioni, cioè, quella riguardante il distacco e il prestito di personale, di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, effettuato tra due soggetti.

L'operazione di distacco o prestito di personale per il caso di specie, per effetto della novella normativa, risulta essere **rilevante ai fini dell'IVA** al ricorrere dei **requisiti soggettivi**, oggettivi e territoriali normativamente previsti.

Per l'Agenzia, anche se l'art. 80 del TUEL rinvia indirettamente ai prestiti e distacchi di personale, la fattispecie in esame non è riconducibile a quelle esaminate dalla circolare n. 5/E del 2025.

Pertanto le somme ristorate dall'Ente al datore di lavoro, per quanto da quest'ultimo corrisposto a titolo di retribuzioni ed assicurazioni per le ore o giornate di effettiva assenza dal servizio, nel rispetto dell'articolo 79 del TUEL, fruite dal lavoratore, **non sono riconducibili al rimborso del costo del dipendente distaccato** da parte della distaccataria a favore della distaccante, quanto piuttosto tese a consentire al cittadino che ricopre cariche pubbliche di espletare il proprio mandato, potendo fruire dei necessari permessi e, contestualmente, non gravare sul datore di lavoro.

Tali ristori **non subiscono l'applicazione dell'IVA** in quanto non ricorrono le condizioni affinché l'operazione possa essere considerata una prestazione di servizi a titolo oneroso, di cui all'art. 3 del D.P.R. n. 633 del 1972.

*A cura di Michele Regina e Gianluca Petricca  
Pubblicato su IPSOA Quotidiano  
nel mese di ottobre 2025*





## INCENTIVO SMART WORKING IN ZONE MONTANE



La Legge n. 131/2025, introduce un pacchetto di misure volte alla promozione delle zone montane e con l'obiettivo di sostenere lo sviluppo economico e sociale di questi territori, favorendone il ripopolamento e contrastare così lo spopolamento dei piccoli comuni montani.

La stessa Legge con il suo art. 26 introduce un nuovo incentivo per le imprese e relativo al lavoro agile.

Alle imprese che adottano il lavoro agile è riconosciuto un esonero dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per i lavoratori subordinati a tempo indeterminato che rispettano le seguenti condizioni:

- età inferiore a 41 anni alla data di entrata in vigore della legge (ossia il 20 settembre 2025);
- trasferimento di residenza e domicilio da un comune non montano a un comune montano con popolazione inferiore a 5.000 abitanti;
- svolgimento stabile della prestazione in modalità di lavoro agile (secondo la legge n. 81/2017).

L'esonero contributivo avrà le seguenti misure annue per singolo lavoratore:

- 2026 e 2027: esonero totale, fino a € 8.000,00 annui;
- 2028 e 2029: esonero parziale al 50%, fino a € 4.000,00 annui;
- 2030: esonero ridotto al 20%, fino a € 1.600,00 annui.

Gli importi annui dell'incentivo saranno riproporzionati mensilmente. Sono esclusi invece dall'esonero i premi e i contributi dovuti all'INAIL, mentre resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'agevolazione di cui al presente articolo si applica nel rispetto dei limiti e delle condizioni di cui al regolamento (UE)2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023 e relativi agli aiuti "de minimis".

I criteri e le modalità per la concessione dell'agevolazione saranno previsti da apposito

decreto da emanarsi da parte del Ministro del lavoro, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze, delle imprese e del Made in Italy e per gli affari regionali e le autonomie.

Mentre entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della stessa legge, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, sulla base dei dati forniti dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), saranno definiti i criteri per la classificazione dei comuni montani che costituiscono le "zone montane" e ai quali si applicano le disposizioni della legge stessa e dell'incentivo legato al lavoro agile/smart working.

*A cura di Gianluca Caputo*



L'accesso alla pensione di vecchiaia è subordinato al raggiungimento di un'età anagrafica minima (età pensionabile) e al possesso di una determinata anzianità contributiva.

Per i lavoratori con primo accredito contributivo successivo al **1° gennaio 1996** si applica esclusivamente il metodo di calcolo **contributivo**.

Il diritto alla pensione di vecchiaia è in ogni caso condizionato alla **cessazione del rapporto di lavoro dipendente**. È tuttavia possibile rioccuparsi, anche presso lo stesso datore di lavoro, dopo la liquidazione della pensione, purché siano state espletate tutte le formalità di cessazione (dimissioni, comunicazioni obbligatorie, ecc.). La prosecuzione di un'attività autonoma non incide sul diritto.

### Decorrenza

La pensione di vecchiaia decorre:

- dal **primo giorno del mese successivo** al compimento dell'età pensionabile o al raggiungimento dei requisiti contributivi, se successivo;
- su richiesta, dal **primo giorno del mese successivo alla domanda**.

### Vecchiaia ordinaria

Requisiti generali:

- **67 anni di età** (adeguabili alla speranza di vita);
- **20 anni di contribuzione** (1.040 settimane);
- cessazione del rapporto di lavoro dipendente.

Tutti i contributi (obbligatori, volontari, figurativi, da riscatto o ricongiunzione) sono utili al raggiungimento del requisito. Sono previste condizioni agevolate per alcune categorie di lavoratori (es. addetti a mansioni usuranti).

### Deroghe al requisito contributivo:

In via eccezionale rispetto alla disciplina vigente, alcuni lavoratori possono ancora accedere alla pensione di vecchiaia con il requisito ridotto di **15 anni di contribuzione** (pari a 780 settimane). Rientrano in questa deroga:

- i lavoratori che hanno maturato il requisito contributivo entro il **31 dicembre 1992**;
- coloro che sono stati **ammessi alla prosecuzione volontaria** prima del 31 dicembre 1992;
- i lavoratori con almeno **25 anni di anzianità assicurativa** e che risultino occupati, per almeno **10 anni**, con periodi lavorativi inferiori a 52 settimane nell'anno solare.

È importante sottolineare che la deroga riguarda esclusivamente il requisito contributivo: resta invece fermo il requisito anagrafico ordinario. Pertanto, i soggetti interessati possono conseguire la pensione di vecchiaia solo al compimento dei **67 anni di età**.

### Vecchiaia contributiva

Per i lavoratori interamente nel sistema contributivo (dal 1996 in poi) o che abbiano optato per tale regime:

- **67 anni e 20 anni di contributi**, a condizione che l'importo della pensione sia almeno pari all'assegno sociale (importo soglia). **Dal 1° gennaio 2025** è possibile computare, su richiesta, anche le rendite da previdenza complementare per raggiungere la soglia;
- **71 anni e almeno 5 anni di contribuzione effettiva** (obbligatoria, volontaria o da riscatto, esclusi i figurativi), indipendentemente dall'importo.



Sono previste agevolazioni per chi svolge attività usuranti. Inoltre, le lavoratrici madri possono:

- anticipare l'età pensionabile di 4 mesi per figlio (fino a 16 mesi);
- oppure beneficiare di un incremento del coefficiente di trasformazione (1 anno in più con 1-2 figli, 2 anni con 3 o più figli).

### Pensione anticipata

Dal 1° gennaio 2012 la pensione anticipata ha sostituito la precedente pensione di anzianità.

L'accesso alla pensione anticipata richiede la cessazione del rapporto di lavoro dipendente (accettata la prosecuzione con un contratto part-time). Non è invece necessario interrompere eventuali attività di lavoro autonomo.

La decorrenza della pensione è fissata al **primo giorno del trimestre successivo** alla maturazione dei requisiti.

### Anticipata ordinaria

I lavoratori dipendenti possono accedere alla pensione anticipata, indipendentemente dall'età anagrafica, se in possesso della seguente anzianità contributiva:

- **41 anni e 10 mesi** per le donne;
- **42 anni e 10 mesi** per gli uomini.

### Anticipata per contributivi (c.d. "giovani")

Per i lavoratori con primo accredito contributivo successivo al **1° gennaio 1996**, è prevista la possibilità di pensionamento anticipato al ricorrere delle seguenti condizioni:

- **64 anni di età** (uomini e donne);
- almeno **20 anni di contribuzione effettiva** (non sono validi i contributi figurativi);
- importo della pensione non inferiore a una soglia minima, pari a:
  - **3 volte l'assegno sociale** per uomini e donne senza figli (2025: € 1.616,07);
  - **2,8 volte l'assegno sociale** per le donne con un figlio (2025: € 1.508,33);
  - **2,6 volte l'assegno sociale** per le donne con almeno due figli (2025: € 1.400,59).

Il trattamento anticipato, per il periodo che precede la maturazione della pensione di vecchiaia, non può superare un importo lordo mensile pari a **5 volte il trattamento minimo** (2025: € 3.017,00).

Dal **1° gennaio 2025**, per raggiungere l'importo soglia richiesto, l'assicurato può chiedere che venga considerato anche il valore teorico delle rendite derivanti da forme di **previdenza complementare**. In tal caso, però, il requisito contributivo minimo viene innalzato a:

- 25 anni dal 2025;
- 30 anni dal 2030.

Infine, la pensione anticipata contributiva non è **cumulabile con redditi da lavoro dipendente o autonomo** fino al raggiungimento dell'età per la pensione di vecchiaia, salvo i compensi derivanti da lavoro autonomo occasionale entro il limite di **€ 5.000 lordi annui**.

### Ipotesi di modifica dal 2026

Il Documento di finanza pubblica appena approvato non ha introdotto novità immediate, ma sono in discussione alcune misure che potrebbero incidere dal 2026-2027:

- **Blocco dell'adeguamento alla speranza di vita:** la normativa vigente prevede dal 2027 un aumento di 3 mesi dei requisiti (67 anni e 3 mesi per la vecchiaia; 43 anni e 1 mese di contributi per gli uomini e 42 anni e 1 mese per le donne per l'anticipata). Si valuta di sospendere o limitare l'aumento, almeno per alcune categorie (lavori usuranti, precoci).
- **Fine di Quota 103:** la misura, poco utilizzata, potrebbe non essere prorogata.
- **Conferma di Opzione Donna:** il Governo intende mantenerla, con possibili correttivi per migliorare gli importi oggi penalizzanti.
- **Incentivo Maroni-Giorgetti:** conferma del bonus contributivo per chi resta al lavoro pur avendo i requisiti per l'anticipo.
- **Utilizzo del TFR:** si ipotizza di consentire l'impiego delle somme accantonate presso l'INPS per integrare il montante contributivo, rendendo più accessibile l'uscita a 64 anni nel sistema contributivo puro. Inoltre, si valuta la possibilità che i nuovi assunti siano automaticamente iscritti a un fondo pensione, alimentato con il proprio TFR (salvo che il lavoratore dichiari esplicitamente di voler mantenere il TFR in azienda).

| TIPOLOGIA                      | REQUISITI ATTUALI                                                                                            | DAL 2027 CON<br>ADEGUAMENTO SPERANZA<br>DI VITA                                                                       | IPOTESI CON<br>BLOCCO/LIMITAZIONE                                                                        |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Vecchiaia ordinaria</b>     | 67 anni + 20 anni di contributi                                                                              | 67 anni e 3 mesi + 20 anni di contributi                                                                              | Resterebbe a 67 anni per alcune categorie (usuranti, precoci, possibili esclusioni mirate)               |
| <b>Vecchiaia contributiva</b>  | 67 anni + 20 anni di contributi (con importo soglia) oppure 71 anni + 5 anni effettivi                       | 67 anni e 3 mesi + 20 anni (con importo soglia) oppure 71 anni e 3 mesi + 5 anni effettivi                            | Ipotesi blocco a 67/71 anni per gravosi/usuranti e precoci                                               |
| <b>Anticipata ordinaria</b>    | 42 anni e 10 mesi (donne: 41 anni e 10 mesi)                                                                 | 43 anni e 1 mese (donne: 42 anni e 1 mese)                                                                            | Ipotesi di blocco per lavori gravosi/usuranti e precoci                                                  |
| <b>Anticipata contributiva</b> | 64 anni + 20 anni di contributi, assegno $\geq$ 3 volte assegno sociale (anche con previdenza complementare) | 64 anni e 3 mesi + 20 anni di contributi, assegno $\geq$ 3 volte assegno sociale (anche con previdenza complementare) | In aggiunta, possibilità d'utilizzo del TFR per integrare il montante e rendere più accessibile l'uscita |

*A cura di Antonino Cutrì  
Gruppo Previdenza*





# **DIPARTIMENTO ADEGUATI ASSETTI**

## ADEGUATI ASSETTI ORGANIZZATIVI: OBBLIGO (SOTTOVALUTATO) DELLE AZIENDE



Il "Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza" (D. Lgs 14/2019), entrato **in vigore dal 15.07.2022**, ha introdotto **l'obbligo** per le aziende di redigere un **report che attesti il rispetto alla normativa**.

In particolare, l'art. 375 CCI ha modificato la rubrica dell'art. 2086 (ora nominato "Gestione dell'impresa" e non più "Direzione e gerarchia nell'impresa") introducendo il secondo comma ai sensi del quale

*«l'imprenditore, che operi in forma societaria o collettiva, ha il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale».*

Tale disposizione ha determinato di fatto un obbligo generalizzato in capo a tutti gli imprenditori che operino in forma societaria o collettiva di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alla dimensione dell'impresa.

Con il D.lgs. 83/2022 le aziende devono implementare gli adeguati assetti aziendali, i quali supportano il management a individuare rischi potenziali e adottare le azioni necessarie e idonee al superamento di un'eventuale situazione di crisi e al mantenimento della continuità aziendale.

In risposta alle **inderogabili necessità di adempimento** alla normativa vigente, per **definire adeguati gli assetti organizzativi, amministrativi e contabili** si deve impostare un sistema in grado di:

- **rilevare e monitorare i principali fattori di rischio** delle performance aziendali (a titolo esemplificativo rispetto normativa in tema Privacy, Salute e sicurezza sul lavoro, Ambiente o Anticorruzione);
- **cogliere tempestivamente** un possibile **stato di crisi**, attraverso un costante monitoraggio della condizione economica e finanziaria dell'impresa;
- **verificare la possibilità** dell'impresa di **sostenere i debiti** e le prospettive di **continuità aziendale per almeno i 12 mesi** successivi e valorizzare i segnali di allarme.

Inoltre, con l'art. 2475 c.c. il legislatore ha esteso anche alle **S.r.l. le disposizioni con le quali il Presidente del CDA e gli amministratori delegati hanno l'obbligo di riferire al Consiglio di amministrazione** (e al Collegio Sindacale se presente), **con periodicità almeno semestrale "sul generale andamento della gestione" che riguarda l'obbligo di adozione degli adeguati assetti**.

Qualora la governance non adempisse all'obbligo, lo stesso collegio sindacale, deve richiederne l'adempimento (altamente consigliabile è altresì un atteggiamento non inerte del revisore).

**In tema Bilanci**, le società obbligate a redigere il bilancio **in forma ordinaria** potranno dettagliare le informazioni sugli adeguati assetti organizzativi e sullo specifico monitoraggio all'interno della relazione sulla gestione.

Per quanto concerne le imprese che redigono il bilancio **in forma abbreviata** l'informativa potrà essere inserita nel verbale del consiglio di amministrazione che approva il progetto di bilancio annuale e all'interno della nota integrativa.

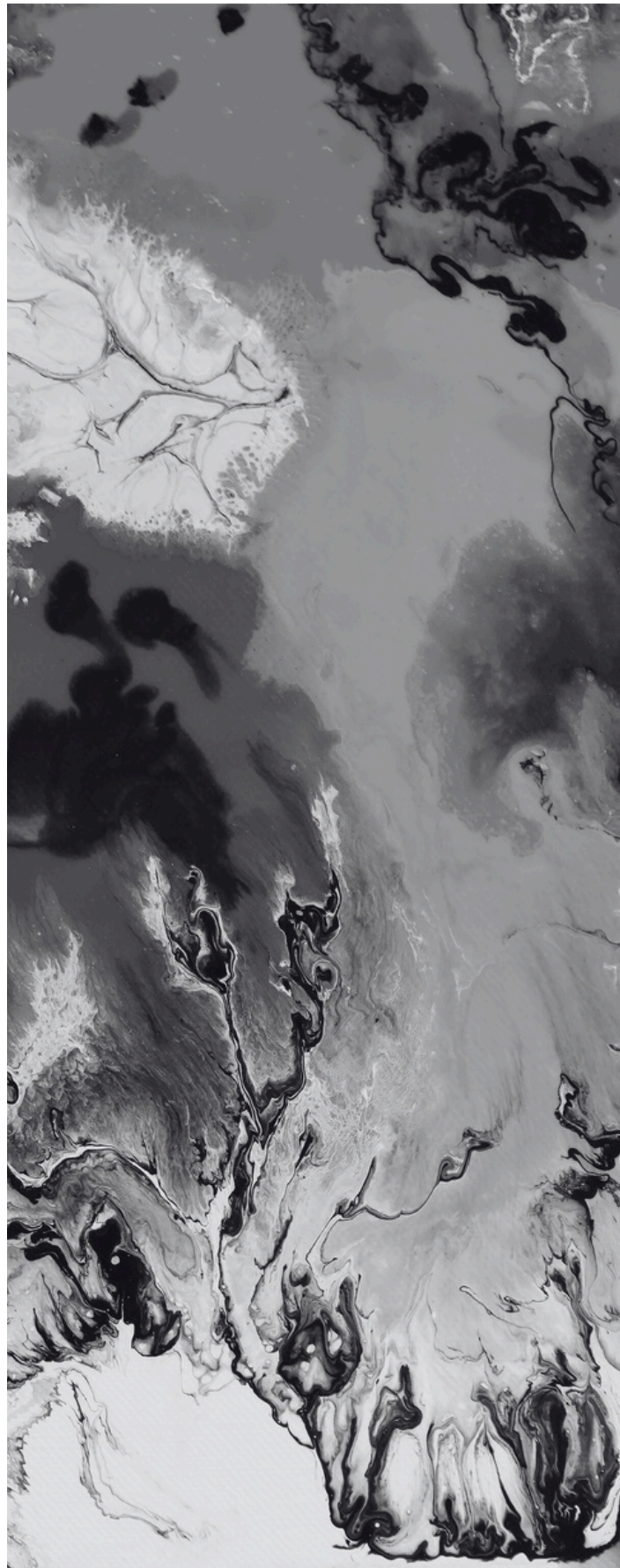
Si ricorda che le informazioni riportate in bilancio dovranno essere redatte secondo i principi di trasparenza e veridicità, al fine di evitare l'ipotesi di reato di falso in bilancio.



È stato selezionato un tool dal dipartimento Adeguati assetti per permettere alle imprese e ai professionisti che gravitano intorno all'azienda di adempiere agli obblighi imposti dalla legge, in modo facile, intuitivo e pronto all'uso.

Il dipartimento Adeguati assetti sta inoltre formulando un documento di Manleva che tutti i professionisti potranno eventualmente presentare qualora il cliente decidesse, nonostante l'avviso dell'obbligo al monitoraggio degli adeguati assetti, di non dotarsi di alcun strumento o valutazione adeguata.

*A cura di Alessandra Fieni*



# 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.9 del 2025

**NEXUM**news

**Bologna**

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

**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)

**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)

**Durazzo**

Rr. Hamdi Troplini L3 (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)

**NEX**  
um  
stp  
NEXT STEP