



Newsletter del Servizio Affari Legali ANIE

INDICE

APRILE 2025

APPALTI PUBBLICI

Il subappalto nel codice degli appalti pubblici: le novità del correttivo, di *Antonio Pavan e Chiara Miceli* - p. 2

CONCORRENZA

- Diritto della concorrenza Europa - Intese e settore automobilistico – La Commissione europea ha sanzionato 15 case automobilistiche e la loro Associazione di categoria per 458 milioni di euro per aver partecipato ad una intesa sul riciclo dei veicoli fuori uso, di *Federica Antoniani* - p. 4
- Abusi e settore ferroviario - Il CdS ha accolto l'appello dell'AGCM e, in riforma della sentenza del TAR Lazio, conferma la sanzione nei confronti del Gruppo per abuso di posizione dominante, di *Maria Elena Ardita* - p. 5
- Diritto della concorrenza Italia – Concentrazioni e obblighi di notifica – L'AGCM aggiorna le soglie di fatturato che fanno scattare l'obbligo di notifica delle operazioni di concentrazione, di *Mila Filomena Crispino* - p. 6

CYBERSICUREZZA

- NIS2 – Adottate le disposizioni per gli obblighi relativi a misure di sicurezza e notifiche di incidente - p. 6
- Cybersecurity e catene di approvvigionamento, di *Gianmatteo Nunziante* - p. 7

OSSERVATORIO LEGISLAZIONE / GIURISPRUDENZA

- Assicurazione dei rischi catastrofali - Pubblicata proroga dei nuovi obblighi per le imprese - p. 9
- Nuovi codici ATECO 2025, le indicazioni dall'Agenzia delle Entrate - p. 9
- Breve sintesi della Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 6 del 27 Marzo 2025 "Legge 13 dicembre 2024, n. 203 recante "Disposizioni in materia di lavoro" - Prime indicazioni operative" - p. 10

RESPONSABILITA' PER LE IMPRESE – DLGS. 231/2001

I vantaggi del Modello 231 con riguardo alla patente a crediti ex legge n. 56/2024, *Legal Services di KPMG Italia* - p. 12

RINNOVABILI

Installazione di pannelli fotovoltaici in zone soggette a vincoli paesaggistici: non sono ammessi divieti a priori – p. 13

FOCUS DEL MESE

Aspetti fiscali e contributivi del distacco transnazionale di dipendenti, di *Riccardo G. Cajola*

APPALTI PUBBLICI

IL SUBAPPALTO NEL CODICE DEGLI APPALTI PUBBLICI: LE NOVITÀ DEL CORRETTIVO

A. Introduzione. Il decreto legislativo correttivo n. 209 del 31 dicembre 2024 – entrato in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale – ha introdotto significative modifiche al nuovo Codice degli appalti (D. Lgs. 31.3.2023, n. 36), al fine di perfezionare e di chiarire alcuni aspetti che, nella prassi applicativa, presentavano alcune criticità.

Tale correttivo si colloca, quindi, in un contesto giuridico caratterizzato dalla necessità di rendere più efficiente, trasparente e digitalizzato il sistema delle commesse pubbliche, che sia appunto in grado di coniugare le esigenze di speditezza amministrativa con i principi di concorrenza, parità di trattamento e tutela degli operatori economici.

L'obiettivo dichiarato dal legislatore è, infatti, quello di rilanciare gli investimenti pubblici, anche nella fase successiva all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), mediante un'azione di affinamento normativo che consenta una più agevole ed efficace implementazione delle procedure di affidamento e esecuzione dei contratti.

Prima di addentrarci nelle modifiche del Correttivo 31.12.2024, n. 209, è opportuno inquadrare la disciplina prevista dal Legislatore del 2023 in materia di subappalto.

B. Il Subappalto pre-Correttivo: l'art. 119 D.Lgs. 31.3.2023, n. 36. L'art. 119 d.lgs. 31.3.2023, n. 36 è sostanzialmente riproduttivo dell'art. 105 dell'ancora previgente Codice (il D. Lgs. 18.4.2016, n. 50) e contiene appunto la disciplina del subappalto. Di regola gli operatori economici sono tenuti a eseguire in proprio i lavori, i servizi e le forniture oggetto del contratto d'appalto, stante il divieto assoluto di cessione del contratto previsto, a pena di nullità dello stesso comma 1 dell'articolo in esame. Tuttavia, è ammesso che l'offerente possa avvalersi della collaborazione di un terzo.

Per subappalto, allora, deve intendersi "il contratto con il quale l'appaltatore affida a terzi l'esecuzione di parte delle prestazioni o lavorazioni oggetto del contratto di appalto, con organizzazione di mezzi e rischi a carico del subappaltatore. Costituisce, comunque, subappalto di lavori qualsiasi contratto stipulato dall'appaltatore con terzi avente ad oggetto attività ovunque espletate che richiedono l'impiego di manodopera, quali le forniture con posa in opera e i

noli a caldo, se singolarmente di importo superiore al 2 per cento dell'importo delle prestazioni affidate o di importo superiore a 100.000 euro e qualora l'incidenza del costo della manodopera e del personale sia superiore al 50 per cento dell'importo del contratto da affidare." (comma 2, art. 119, nuovo codice).

Il subappalto, in sintesi, è il contratto con il quale l'appaltatore affida a terzi l'esecuzione di parte delle prestazioni o lavorazioni oggetto del contratto di appalto. La giurisprudenza ha avuto modo di individuare la differenza tra subappalto e subfornitura.

La disciplina del subappalto negli appalti pubblici ha attraversato diverse fasi evolutive significative. Inizialmente, il D.lgs. 50/2016 prevedeva tre limitazioni principali: un tetto massimo del 30% dell'importo contrattuale, l'obbligo di indicare una terna di subappaltatori in sede di offerta e il divieto di subappalto a cascata.

Questa regolamentazione è stata oggetto di una procedura di infrazione avviata dalla Commissione Europea nel gennaio 2019 (Infrazione n. 2018/2273), che ha contestato la compatibilità di tali restrizioni con le Direttive UE 2014/23, 2014/24 e 2014/25.

In risposta, il legislatore italiano ha introdotto una disciplina transitoria con la Legge 55/2019, che ha innalzato il limite al 40% e eliminato l'obbligo della terna dei subappaltatori. Successivamente, la Corte di Giustizia UE, con sentenza C-63/18 del 26 settembre 2019, ha dichiarato incompatibile con il diritto europeo il limite generale al subappalto previsto dall'art. 105 del D.lgs. 50/2016.

Nel periodo intermedio, il limite è stato temporaneamente elevato al 50% per poi attestarsi al 40% fino al 30 giugno 2021, come stabilito dal decreto milleproroghe n. 183/2020. L'ANAC, pur sollecitando un intervento legislativo, aveva suggerito in via transitoria di mantenere il limite del 40% anche dopo la sentenza della CGUE.

La questione ha trovato definitiva risoluzione con il d.l. 77/2021, che ha eliminato, a partire dal 1° novembre 2021, il limite generale al subappalto precedentemente fissato al 40%.

L'articolo 119 del nuovo Codice dei contratti pubblici ha introdotto una disciplina del subappalto significativamente innovativa, eliminando i precedenti limiti quantitativi e qualitativi. La nuova normativa si basa sul principio della piena subappaltabilità delle prestazioni, inclusa la possibilità del subappalto a cascata, con alcune specifiche tutele.

Le Stazioni Appaltanti mantengono la facoltà di limitare il subappalto in casi specifici, previa adeguata motivazione nella determina a contrarre e nel rispetto dei principi di risultato, fiducia e accesso al mercato.

Queste limitazioni possono essere giustificate da ragioni quali la complessità dell'appalto, l'esigenza di maggiore controllo delle attività, la tutela delle condizioni lavorative o la prevenzione di infiltrazioni criminali. Tuttavia, tali valutazioni non sono necessarie quando i subappaltatori sono iscritti nell'elenco dei fornitori o nell'anagrafe antimafia.

Il nuovo regime prevede alcune esclusioni dalla disciplina del subappalto, tra cui l'affidamento di attività secondarie a lavoratori autonomi, la subfornitura informatica a catalogo, specifici servizi nei comuni montani e le prestazioni rese in base a contratti continuativi preesistenti. Sulle analogie e differenze, invece, tra subappalto necessario e semplice, è opportuno dare uno sguardo alla giurisprudenza amministrativa.

L'autorizzazione al subappalto rimane necessaria e deve essere richiesta alla Stazione Appaltante, subordinata a specifiche condizioni:

- qualificazione del subappaltatore;
- assenza di motivi di esclusione;
- indicazione in sede di offerta delle parti da subappaltare.

L'autorizzazione al subappalto rimane necessaria e deve essere richiesta alla Stazione Appaltante, subordinata a specifiche condizioni:

Il procedimento autorizzativo richiede il deposito del contratto di subappalto almeno 20 giorni prima dell'inizio delle prestazioni, con documentazione attestante requisiti e qualificazioni. L'autorizzazione si intende concessa dopo 30 giorni (silenzio-assenso). Viene confermata la responsabilità solidale dell'aggiudicatario con il subappaltatore verso la Stazione Appaltante e per gli obblighi retributivi e contributivi. È previsto il pagamento diretto ai subappaltatori in tre casi specifici: per micro/piccole imprese, in caso di inadempimento dell'appaltatore o su richiesta del subcontraente.

La normativa mantiene le verifiche sulla regolarità contributiva, estese alla congruità dell'incidenza della manodopera, e le tutele per i lavoratori in caso di ritardi nei pagamenti. È stata eliminata la precedente limitazione sul ribasso massimo applicabile alle prestazioni subappaltate, in conformità con la giurisprudenza europea.

Per i Raggruppamenti Temporanei d'Imprese, la dichiarazione di subappalto può essere effettuata dalla sola mandataria, che secondo l'orientamento prevalente è anche l'unica titolare del potere di sottoscrivere i contratti di subappalto.

Sulla differenza tra subappalto e lavoro autonomo, occorre affidarsi alla giurisprudenza amministrativa.

C. Le novità del Correttivo in materia di subappalto. Il decreto correttivo interviene

significativamente sulla disciplina del subappalto, già delineata dall'articolo 119 del D.lgs. 36/2023, introducendo una disposizione che obbliga l'appaltatore a stipulare contratti di subappalto, in misura non inferiore al 20%, con piccole e medie imprese. Tale previsione risponde a un'esigenza di tutela del tessuto imprenditoriale italiano, tradizionalmente caratterizzato da un tessuto di piccole e medie realtà produttive. Tale modifica risulta la più significativa, poiché introduce una quota minima del 20% delle prestazioni subappaltabili da riservare obbligatoriamente alle PMI. Gli operatori economici possono proporre una percentuale diversa solo se giustificata da ragioni oggettive legate alla natura delle prestazioni o al mercato di riferimento.

La norma prevede altresì la possibilità di derogare a tale percentuale mediante motivazione espressa, che dovrà dar conto delle ragioni oggettive che impediscono il rispetto della quota minima. Questa clausola di flessibilità consente di contemperare l'obiettivo di tutela delle PMI con le specificità dei singoli appalti.

È stata inoltre introdotta una tutela per i subappaltatori attraverso l'obbligo di inserire clausole di revisione prezzi anche nei contratti di subappalto, analoghe a quelle previste per il contratto principale. Questa misura mira a proteggere i subappaltatori dalle variazioni dei costi, evitando che l'appaltatore possa beneficiare indebitamente degli adeguamenti prezzi senza trasferirli ai subappaltatori.

Per quanto riguarda i contratti collettivi, il correttivo ha introdotto maggiore flessibilità permettendo ai subappaltatori di applicare contratti diversi da quelli dell'appaltatore principale, purché garantiscano tutele economiche e normative equivalenti.

Per quanto concerne il subappalto c.d. a cascata, il decreto correttivo rimette alla discrezionalità delle stazioni appaltanti la valutazione circa la sua ammissibilità. Tale impostazione riconosce l'eterogeneità dei contesti applicativi e la necessità di valutazione caso per caso, fermi restando i principi generali di trasparenza e concorrenza. Il "subappalto a cascata" è stato disciplinato più chiaramente, prevedendo che i subappalti successivi al primo seguano le stesse regole generali del Codice, senza differenziazioni. L'articolo 41 del Correttivo (d.lgs. 31.12.2024, n. 209) ha aggiunto, al comma 17 dell'art. 119 d.lgs. 31.3.2023, n. 36, il seguente periodo: "nel caso in cui l'esecuzione delle prestazioni affidate in subappalto sia oggetto di ulteriore subappalto si applicano a quest'ultimo le disposizioni previste dal presente articolo e da altri articoli del codice in tema di subappalto".

Viene dunque ad essere previsto un esplicito rinvio alle norme sul subappalto previste dal Codice, senza

che però sia esplicitata in maniera chiara la sua disciplina operativa. Alla luce della novità del Correttivo, sembrerebbe certo che, nel caso di subappalto "a cascata", il subappalto affidato dal subappaltatore debba essere autorizzato dalla stazione appaltante.

Una novità significativa riguarda i "contratti riservati" (art. 61): per gli appalti sottosoglia europea, le stazioni appaltanti possono riservare la partecipazione alle PMI, eccetto nei casi di interesse transfrontaliero certo.

Il Correttivo ha anche abrogato la normativa sul "subappalto necessario" (art. 12 del D.L. 47/2014), creando un vuoto normativo che potrebbe essere colmato dalla giurisprudenza basandosi sui principi generali e sulla normativa europea.

Per la suddivisione in lotti, è stata chiarita la possibilità di aggiudicare singoli lotti con procedure sottosoglia quando il loro valore è inferiore a determinate soglie (80.000 euro per forniture e servizi, 1 milione per lavori) e l'importo cumulato non supera il 20% del valore totale dell'appalto.

Queste modifiche riflettono l'obiettivo di rendere più accessibile il mercato degli appalti pubblici alle PMI, che rappresentano circa il 90% delle imprese italiane, bilanciando le esigenze di semplificazione con quelle di tutela della concorrenza e della trasparenza.

*Avv. Antonio Pavan e Dott.ssa Chiara Miceli
Studio Legale Rucellai & Raffaelli*

CONCORRENZA

DIRITTO DELLA CONCORRENZA EUROPA. INTESE E SETTORE AUTOMOBILISTICO – LA COMMISSIONE EUROPEA HA SANZIONATO 15 CASE AUTOMOBILISTICHE E LA LORO ASSOCIAZIONE DI CATEGORIA PER 458 MILIONI DI EURO PER AVER PARTECIPATO AD UNA INTESA SUL RICICLO DEI VEICOLI FUORI USO

Lo scorso primo aprile, la Commissione europea (la **Commissione**) ha comunicato di aver **sanzionato** con una multa di 458 milioni di euro quindici case automobilistiche e l'Associazione dei Costruttori Europei di Automobili (**ACEA**) per aver partecipato a una intesa restrittiva durata oltre quindici anni riguardante il riciclo dei veicoli fuori uso, ovvero quelle autovetture che, a causa di danni, età o usura, non sono più idonee all'uso e vengono quindi

smontate per il riciclaggio, il recupero e lo smaltimento dei materiali.

L'indagine era stata avviata nel settembre 2019, dopo che Mercedes-Benz aveva rivelato la propria partecipazione alla condotta in questione, ai sensi della Comunicazione sull'immunità dalle sanzioni nei casi di cartelli. L'indagine ha portato alla luce un'infrazione unica e continuata, che si è protratta dal 29 maggio 2002 al 4 settembre 2017 e ha visto le parti coinvolte colludere su due aspetti relativi alla gestione dei veicoli fuori uso.

In primo luogo, la Commissione ha accertato che le parti si erano scambiate informazioni commercialmente sensibili sui rispettivi accordi individuali con gli autodemolitori concordando di non remunerarli per i loro servizi, considerando l'attività di riciclaggio di per sé sufficientemente redditizia. Questo coordinamento su una c.d. "strategia a costo zero" ha impedito agli autodemolitori di negoziare il prezzo per i loro servizi in un contesto di libera concorrenza.

In secondo luogo, la Commissione ha riscontrato che le parti si erano accordate per non promuovere pubblicamente la quantità di materiale riciclabile, recuperabile e riutilizzabile nei veicoli fuori uso, impendendo così ai consumatori di considerare tali fattori nella scelta di acquisto di un'autovettura. Ciò riduce la concorrenza su questi aspetti e la pressione sulle aziende affinché vadano oltre i requisiti minimi prescritti dalla legge.

Inoltre, secondo la Commissione, entrambe le pratiche risultano in contrasto con la Direttiva 2000/53/CE (la **Direttiva**) relativa ai veicoli fuori uso, la quale stabilisce che l'ultimo proprietario di un veicolo abbia il diritto di smaltirlo gratuitamente presso un autodemolitore, con i relativi costi a carico dei produttori automobilistici. La Direttiva prevede, inoltre, l'obbligo di informare i consumatori sulle *performance* di riciclaggio dei veicoli.

La Commissione ha anche accertato il ruolo chiave svolto da ACEA nel facilitare il coordinamento collusivo, organizzando numerose riunioni, favorendo i contatti tra i costruttori coinvolti e intervenendo quando questi agivano in contrasto con quanto concordato.

Nel determinare le ammende, la Commissione ha tenuto conto di diversi fattori, tra cui la natura dell'infrazione, la portata geografica, la durata e il numero di autovetture coinvolte. Mercedes-Benz, avendo rivelato le condotte collusive nell'ambito del programma di clemenza, ha ottenuto l'immunità, mentre Stellantis, Mitsubishi e Ford hanno beneficiato di uno sconto del 50% per la loro cooperazione.

Inoltre, tutte le aziende hanno ammesso il proprio coinvolgimento e accettato di risolvere il caso tramite una procedura transattiva e che ha comportato una riduzione del 10% delle loro ammende.

Anche l'Autorità per la concorrenza e i mercati del Regno Unito (CMA), cooperando con la Commissione, ha condotto un'indagine parallela, giungendo a una simile [decisione](#) e imponendo un'ammenda di 77,7 milioni di sterline a dieci case automobilistiche e due associazioni di categoria.

La vicepresidente Ribera ha affermato che l'Unione Europea non tollera alcun tipo di intesa che "*sopprima la consapevolezza dei clienti e la domanda di prodotti più rispettosi dell'ambiente*", specialmente in un settore chiave come quello automobilistico, dove è essenziale promuovere un modello industriale più sostenibile e competitivo. In linea con l'approccio già [delineato](#) nel 2021 con riferimento al cartello avente ad oggetto le emissioni, la Commissione ha confermato nel caso di specie che le prerogative di sostenibilità di un prodotto sono un parametro competitivo importante e l'attività di *enforcement* considera prioritario garantire ai clienti una libera concorrenza anche su tale parametro.

*Avv. Federica Antoniani
Freshfields Bruckhaus Deringer*

ABUSI E SETTORE FERROVIARIO – IL CDS HA ACCOLTO L'APPELLO DELL'AGCM E, IN RIFORMA DELLA SENTENZA DEL TAR LAZIO, CONFERMA LA SANZIONE NEI CONFRONTI DEL GRUPPO PER ABUSO DI POSIZIONE DOMINANTE

Con la [sentenza](#) dello scorso 9 aprile, il Consiglio di Stato (il **CdS**) ha annullato la [sentenza](#) adottata dal Tar Lazio (il **TAR Lazio**), che dichiarava l'illegittimità del [provvedimento del 2019](#) (il **provvedimento**) con il quale l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (l'**AGCM**) aveva sanzionato per abuso di posizione dominante, in violazione dell'articolo 102 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (il **TFUE**), Trenitalia S.p.A. (**Trenitalia**), Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A. (**FSI**) e Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. (**RFI**) (congiuntamente, il **Gruppo**).

Tale abuso si sarebbe realizzato, secondo la ricostruzione operata dall'AGCM, mediante lo sfruttamento della posizione di monopolio legale rivestita dal Gruppo nel mercato a monte della gestione dell'infrastruttura ferroviaria tramite RFI, in funzione del rafforzamento della propria posizione nel mercato a valle del trasporto ferroviario. Ciò, grazie

all'ottenimento dell'affidamento diretto della fornitura di servizi di trasporto ferroviario da parte della Regione Veneto, di cui Trenitalia era già concessionaria sino alla comunicazione di disdetta contrattuale da parte della Regione stessa alla fine del 2014. In particolare, l'AGCM aveva ipotizzato che vi fosse un rapporto di condizionalità tra la proposta da parte di RFI di elettrificazione dell'anello basso bellunese, un tratto ferroviario accusante dei malfunzionamenti per mancanza di rete elettrica, e il conseguimento a favore di Trenitalia sino al 2032 della concessione di gestione del trasporto ferroviario veneto senza transitare per la procedura di gara. Al riguardo, era stato richiamato un comunicato stampa dell'assessore ai trasporti della Regione Veneto, nel quale si era fatto riferimento ad una riunione tenutasi il 9 marzo 2016, partecipata tanto da esponenti politici regionali quanto da personalità dirigenziali di tutte e tre le società del Gruppo Ferrovie dello Stato, nella quale si sarebbe giustificato l'investimento occorrente per l'elettrificazione del tratto interessato a fronte del mantenimento del rapporto contrattuale di servizio con Trenitalia.

Tale ricostruzione, non avallata in primo grado dal TAR, è stata invece confermata dalla sentenza demolitoria del CdS. Mentre il TAR aveva infatti sostenuto che gli elementi probatori raccolti non dimostrassero la correlazione tra l'impegno all'elettrificazione della rete e la scelta di affidamento diretto del servizio, anche a fronte di divergenze temporali dei momenti di scambio delle relative informazioni, e che dovesse comunque escludersi che ogni comunicazione interna tra le società del Gruppo riflettesse un intento abusivo, il CdS ha ribaltato tali valutazioni riconoscendo l'effetto di *foreclosure*.

Nella Sentenza in esame viene anzitutto ricostruito il quadro normativo di riferimento. Nel trasporto ferroviario, la disciplina antitrust nazionale ed europea si affianca alle previsioni contenute all'articolo 5 [del Regolamento \(CE\) 1370/2007](#), che attribuisce piena facoltà alle autorità nazionali dei singoli stati membri di operare l'affidamento diretto del servizio di trasporto ferroviario, purché: (i) la durata del relativo contratto di affidamento non superi i dieci anni, prorogabili di altri cinque solo in circostanze particolari; (ii) vengano osservati degli obblighi di pubblicazione preventiva; (iii) nel caso di impresa verticalmente integrata, si aggiungono le previsioni stabilite dalla [Direttiva 2012/34/UE](#), emendata dalla [Direttiva \(UE\) 2016/2370](#) che ha rafforzato il principio di indipendenza gestionale, amministrativa e contabile del gestore dell'infrastruttura stabilendo che debba trattarsi di un

soggetto giuridico autonomo rispetto all'impresa preposta all'erogazione del trasporto.

A fronte di tale quadro, il CdS riconosce la piena liceità dell'affidamento senza procedura di gara, e lungi dall'interpretare (come le difese avevano proposto) il provvedimento dell'AGCM come teso a sindacare nel merito le scelte dell'amministrazione, ha tuttavia rilevato come su tale scelta della Regione Veneto abbia chiaramente inciso la strategia promotrice dell'investimento infrastrutturale operata dal Gruppo, indipendentemente dalla contestualità o meno dei due frangenti comunicativi. Pertanto, considerando la posizione privilegiata del Gruppo Ferrovie dello Stato, derivante dalla possibilità di sfruttamento della propria integrazione verticale, gli estremi dell'abuso e gli effetti restrittivi della concorrenza sono stati valutati come soddisfatti.

È infine interessante analizzare come nella propria disamina il CdS abbia ripreso l'obiezione, mossa dalle difese delle parti, secondo cui dall'ammontare della sanzione inflitta (di importo simbolico di mille Euro) non si potesse dedurre la gravità dell'infrazione contestata. Ebbene, in tale contesto il CdS evidenzia la correttezza della scelta dell'AGCM, connessa al convincimento che gli interventi infrastrutturali operati, prescindendo da ogni intento restrittivo, abbiano comunque prodotto un beneficio per i consumatori, in termini di investimenti tecnologici e dunque incremento qualitativo del servizio offerto all'utenza.

*Avv. Maria Elena Ardita
Freshfields Bruckhaus Deringer*

DIRITTO DELLA CONCORRENZA ITALIA – CONCENTRAZIONI E OBBLIGHI DI NOTIFICA – L'AGCM AGGIORNA LE SOGLIE DI FATTURATO CHE FANNO SCATTARE L'OBBLIGO DI NOTIFICA DELLE OPERAZIONI DI CONCENTRAZIONE

Con il [provvedimento n. 31495](#) pubblicato il 24 marzo 2025, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (**AGCM**) ha aggiornato le soglie di fatturato cumulative che fanno scattare l'obbligo di notifica delle operazioni di concentrazione (le **Soglie Rilevanti**).

In particolare, per le operazioni la cui documentazione contrattuale è stata sottoscritta dopo il 24 marzo 2025, le Soglie Rilevanti cumulative applicabili sono pari a (i) Euro 582 milioni, per quanto riguarda il fatturato totale realizzato in Italia dall'insieme delle imprese interessate dall'operazione, e (ii) Euro 35 milioni, per quanto

riguarda il fatturato totale realizzato individualmente in Italia da almeno due delle imprese interessate.

Questa modifica è la conseguenza della verifica annuale che l'AGCM è tenuta ad effettuare, ai sensi dell'art. 16, comma 1, della legge n. 287/1990, dell'andamento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo al fine di verificare la necessità o meno dell'aggiornamento delle Soglie Rilevanti.

*Avv. Mila Filomena Crispino
Freshfields Bruckhaus Deringer*

CYBERSICUREZZA

NIS2 – ADOTTATE LE DISPOSIZIONI PER GLI OBBLIGHI RELATIVI A MISURE DI SICUREZZA E NOTIFICHE DI INCIDENTE

L'ACN ha adottato la [determinazione 164179 del 14 aprile 2025](#), per l'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 23, 24, e 25 del decreto NIS (DLGS 138/2024), da parte dei soggetti NIS, relativamente alle misure di sicurezza di base ed alla notifica al CSIRT Italia degli incidenti (informatici) significativi. In particolare:

Misure di sicurezza. Entro 18 mesi (ottobre 2026) dalla ricezione della comunicazione di inserimento nell'elenco nazionale NIS, i soggetti importanti sono tenuti ad adottare le misure di sicurezza riportate nell'allegato 1 della citata determinazione ed i soggetti essenziali sono tenuti ad adottare le misure di sicurezza riportate nell'allegato 2 della medesima determina.

Gli allegati tecnici alla determinazione sono stati elaborati sulla base dei riscontri pervenuti nel corso delle consultazioni con le Autorità di settore e con le associazioni di categoria, anche per mezzo dei tavoli settoriali di cui all'articolo 11, comma 4, lettera f), del decreto NIS.

Per i soggetti importanti si tratta di implementare 37 misure, declinate in 87 requisiti, sviluppate nel contesto del [Framework Nazionale per la Cybersecurity e la Data Protection](#). I soggetti essenziali, inoltre, dovranno adottare ulteriori 6 misure e 29 requisiti per un totale, di 43 misure e 116 requisiti;

Le misure di sicurezza sono organizzate in funzioni, categorie, sottocategorie e requisiti. Ogni misura è costituita da un codice identificativo e una descrizione e da uno o più requisiti. Il codice e la descrizione

fanno riferimento alle sottocategorie del framework. I requisiti indicano ciò che è richiesto ai fini dell'implementazione della misura. Di seguito, link per accedere alle misure:

[Misure di sicurezza di base per i soggetti importanti](#)

[Misure di sicurezza di base per i soggetti essenziali](#)

Notifiche di incidente. Entro 9 mesi (gennaio 2026) dalla ricezione della comunicazione di inserimento nell'elenco nazionale NIS, i soggetti importanti sono tenuti a notificare al CSIRT Italia (il *Computer Security Incident Response Team* istituito, presso l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale, con DL n. 82/2021) gli incidenti (informatici) significativi riportati nell'allegato 3 della già citata determinazione 164179, mentre i soggetti essenziali sono tenuti a notificare al CSIRT Italia gli incidenti significativi riportati nell'allegato 4 della medesima determina. Di seguito, link per accedere ai contenuti dell'allegato 3:

[Incidenti significativi di base per i soggetti importanti](#)

[Incidenti significativi di base per i soggetti essenziali](#)

Fonte: [Portale ACN](#)

CYBERSECURITY E CATENE DI APPROVVIGIONAMENTO

Premessa. *“Una catena è forte quanto il suo anello più debole”*: così scriveva nella sua autobiografia Christiaan Neethling Barnard, un cardiocirurgo sudafricano noto per aver realizzato il primo trapianto di cuore ⁽¹⁾.

Da qualche anno a questa parte gli *hacker*, complice la sempre più diffusa interconnessione digitale, sembrano aver fatto propria tale massima indirizzando i loro attacchi verso le catene di approvvigionamento di grandi società, a volte contando sulla maggiore inclinazione a sottovalutare il rischio *cyber* da parte delle imprese fornitrici (specie quando di dimensioni medie se non piccole) per potersi insinuare nelle maglie dei sistemi informatici di queste ultime e quindi, con la loro inconsapevole complicità, sferrare l'attacco, spesso letale, al vero *target*.

È il caso, ad esempio, di Apple che nel 2021 ha subito un furto di informazioni riservate riguardanti nuovi progetti attraverso uno dei suoi maggiori fornitori – Quanta Computer Inc. – che era stato a sua volta oggetto di un'infiltrazione nella propria rete di computer da parte di un gruppo di *hacker* russi.

È difficile – quando non impossibile – prevedere in quali direzioni evolverà il *cybercrime*: ecco perché spesso si ha la sensazione che i regolatori rincorano – piuttosto che prevenire – gli *hacker* e le loro fantasie criminose. Ciò detto, la Direttiva NIS2

(*Network and Information Security*) ha, tra gli altri, il merito di prendere atto che gli attacchi alla catena di approvvigionamento *“possono avere un effetto a cascata su attacchi più gravi nei confronti di soggetti di cui sono fornitori”*: e, quindi, indicare le misure che i *“soggetti essenziali”* ed i *“soggetti importanti”* (si veda *infra* per la loro definizione) devono adottare per affrontare adeguatamente i rischi connessi alla catena di approvvigionamento e ai fornitori.

Qui di seguito analizzeremo brevemente la genesi della NIS2, individuando i soggetti destinatari delle nuove norme, per poi soffermarci nello specifico sul tema delle catene di approvvigionamento.

La Direttiva NIS2 e il suo recepimento. La Direttiva NIS2 (più semplicemente, la *“NIS2”*) – che succede alla precedente Direttiva NIS – stabilisce obblighi più stringenti per gli Stati membri, le imprese e gli enti pubblici, con l'obiettivo di *“garantire un livello comune elevato di cybersicurezza nell'Unione in modo da migliorare il funzionamento del mercato interno”*.

In Italia la NIS2 è stata recepita con il Decreto Legislativo n. 138/2024, entrato in vigore il 18 ottobre 2024 (più semplicemente il DLGS 138/24).

Ai fini che qui rilevano, le norme di recepimento hanno riproposto nel nostro ordinamento le nozioni di *“soggetto essenziale”* e *“soggetto importante”* di cui alla NIS2, ancorando l'appartenenza all'una o all'altra categoria ad una combinazione tra dimensioni e settori di attività: questi ultimi, a loro volta, distinti tra *“settori ad alta criticità”* e (altri) *“settori critici”*. Per l'effetto, anche un'impresa piccola o micro che, nell'ambito delle infrastrutture digitali, fornisca servizi fiduciari qualificati, rientra nella definizione di *“soggetto essenziale”*: mentre una grande impresa che operi nel settore dei servizi postali è solo *“soggetto importante”* ⁽²⁾.

Sui *“soggetti essenziali”* e *“soggetti importanti”* gravano i medesimi obblighi ⁽³⁾, fermo il principio di proporzionalità tenuto conto del grado di esposizione dei soggetti ai rischi, delle dimensioni dei soggetti e della probabilità che si verifichino incidenti. Differisce invece l'entità delle sanzioni pecuniarie: per i primi, fino all'importo più alto tra 10 milioni di euro e il 2% del fatturato annuo globale, per i secondi fino all'importo più alto tra 7 milioni di euro e l'1,4% del fatturato annuo globale ⁽⁴⁾.

Catene di approvvigionamento. Una delle novità più rilevanti della NIS2 è, come si diceva, l'attenzione rivolta alle catene di approvvigionamento.

Dopo aver rilevato che la frequenza e la gravità crescente degli attacchi *ransomware* ⁽⁵⁾ può, almeno in parte, essere ricondotta all'aumento degli attacchi contro la catena di approvvigionamento, la NIS2



volge lo sguardo alle PMI le quali *“stanno diventando sempre di più il bersaglio di attacchi nella catena di approvvigionamento a causa delle loro **misure meno rigorose** di gestione del rischio di cibersicurezza e di gestione degli attacchi, nonché della **limitata disponibilità di risorse destinate alla sicurezza**”*: con impatti sulle PMI stesse e lungo tutta la catena di approvvigionamento.

Di qui discende, per i *“soggetti essenziali”* ed i *“soggetti importanti”* l’obbligo di adottare misure tecniche, operative e organizzative rivolte alla *“sicurezza delle catene di approvvigionamento, ivi compresi gli aspetti relativi alla sicurezza riguardanti i rapporti tra ciascun soggetto e i suoi diretti fornitori o fornitori di servizi”*; tenendo conto *“delle vulnerabilità specifiche per ogni diretto fornitore di servizi e della qualità complessiva dei prodotti e delle pratiche di sicurezza informatica dei propri fornitori e fornitori di servizi”* ⁽⁶⁾.

Quale ulteriore effetto, un soggetto – quale che sia la sua dimensione e pur se non *“essenziale”* o *“importante”* – può rientrare nell’ambito di applicazione del DLGS 138/24 anche solo in ragione del fatto di essere a sua volta ritenuto *“critico”* quale elemento sistemico della catena di approvvigionamento di un soggetto *“essenziale”* o *“importante”* ⁽⁷⁾.

La cibersicurezza diventa quindi protagonista nelle catene di approvvigionamento. A monte, i *“soggetti essenziali”* e *“importanti”* (ma non solo) che si avvalgono di prodotti e servizi forniti da soggetti terzi non potranno più disinteressarsi – se non colpevolmente – delle misure di cibersicurezza adottate da questi ultimi: mentre a valle, per i fornitori il grado di resilienza ad eventuali attacchi *cyber* costituirà un elemento di valutazione imprescindibile per essere inclusi (o meno) nelle catene di approvvigionamento di *“soggetti essenziali”* e *“importanti”* e, col passare del tempo, diventerà di fatto una sorta di barriera d’ingresso.

Tutto ciò ha innegabili riflessi anche da un punto di vista meramente legale. Da un lato, infatti, gli obblighi in materia di cibersicurezza costituiranno sempre più oggetto di specifiche pattuizioni, specie nei contratti di fornitura, con previsione di obblighi e relativa allocazione di rischi e responsabilità ⁽⁸⁾; dall’altro lato, gli organi amministrativi dei *“soggetti essenziali”* e *“importanti”* potranno a loro volta essere chiamati a rispondere per negligenza qualora – in concomitanza con un attacco *cyber* – dovesse emergere che questi non abbiano soppesato con la dovuta attenzione l’esposizione al rischio *cyber* della catena di approvvigionamento (e da ciò la società abbia sofferto un pregiudizio).

Conclusioni. L’approccio più diffuso di fronte al rischio *cyber* è del tipo: *“È un calcolo statistico: non capiterà mai a me!”*, *“A chi vuoi che interessi la mia attività?”*, *“Gli hacker non si accorgeranno mai di me!”*. Nulla di più sbagliato. Come si è visto si può essere oggetto di un attacco *cyber* anche solo in quanto parte di una catena di approvvigionamento: e quindi essere usato come un cavallo di Troia per attaccare altro o altri soggetti. Ciò espone a rischi diretti (l’impatto dell’attacco sulla propria operatività) ed indiretti (eventuali richieste di risarcimento degli altri soggetti attaccati a loro volta a causa della vulnerabilità del primo soggetto).

È pur vero, d’altro canto, che la cibersicurezza ha un suo costo e che spesso questo è il vero deterrente all’adozione di idonee misure. La NIS2 ne dà pieno atto, invitando gli Stati membri ad aiutare le PMI a fronteggiare le sfide a cui sono sottoposte nelle loro catene di approvvigionamento.

Certo è che non è più tempo di tentennamenti: il rischio *cyber* è sempre più concreto. Ignorarlo non è (più) un’opzione e chi non adotti idonee misure di resilienza – oltre ad essere esposto a possibili danni – vedrà rapidamente compromessa la propria competitività fino ad essere inesorabilmente spinto fuori dall’arena.

Avv. Gianmatteo Nunziante
Nunziante Magrone Studio Legale

Note:

- (1) Christiaan Neethling Barnard, *Una vita*, 1969.
- (2) La NIS2 impone agli Stati membri di redigere un primo elenco dei *“soggetti essenziali”* e *“importanti”* entro il 17 aprile 2025: e di riesaminarlo ed aggiornarlo almeno ogni due anni.
- (3) In particolare, l’obbligo di adottare misure tecniche, operative e organizzative adeguate e proporzionate alla gestione dei rischi che minacciano la sicurezza dei sistemi informativi e di rete nonché per prevenire o ridurre al minimo l’impatto degli incidenti. Inoltre, in caso di incidenti che abbiano un impatto significativo sulla fornitura dei loro servizi, l’obbligo di notifica alle competenti autorità senza ingiustificato ritardo.
- (4) Non rientrano nell’oggetto del presente contributo le Pubbliche amministrazioni e le altre tipologie di soggetti diversi dai *“soggetti essenziali”* e *“importanti”* eventualmente individuati dall’Agenzia per la Cibersicurezza Nazionale.
- (5) Sul sito del Garante per la Protezione dei Dati Privati il *ransomware* è così definito: un programma informatico dannoso (*“malevolo”*) che può *“infettare”* un dispositivo digitale (PC, tablet, smartphone, smart TV), bloccando l’accesso a tutti o ad alcuni dei suoi contenuti (foto, video, file, ecc.) per poi chiedere un riscatto da pagare per *“liberarli”*.
- (6) Art. 24 del DLGS 138/24.

(7) Art. 3.9.f) del DLGS 138/24.

(8) Al riguardo la NIS2 dice espressamente che *“i soggetti essenziali e importanti dovrebbero essere incoraggiati a integrare misure di gestione dei rischi di cibersecurity negli accordi contrattuali con i loro fornitori e fornitori di servizi diretti”*. Ma la rilevanza legale è più ampia di quanto non si creda e non investe i soli contratti di fornitura in sé: basti pensare alle operazioni di acquisizione dove – quando i soggetti coinvolti operino in certi specifici settori – la cibersecurity costituisce ormai oggetto di specifica *due diligence*, con le conseguenti rappresentazioni e garanzie in sede di contrattualizzazione degli accordi.

OSSERVATORIO LEGISLAZIONE/GIURISPRUDENZA

ASSICURAZIONE DEI RISCHI CATASTROFALI – PUBBLICATA PROROGA DEI NUOVI OBBLIGHI PER LE IMPRESE

E' stato pubblicato nella GURI n. 75 del 31 marzo 2025 il Decreto Legge 31 marzo 2025, n. 39 "Misure urgenti in materia di assicurazione dei rischi catastrofali". Questo il [link al testo del DL](#) che proroga il termine per l'obbligo di assicurazione dei rischi catastrofali dal 31 marzo 2025 come segue:

- a) al **1° ottobre 2025**, per le **imprese di medie dimensioni**, come definite ai sensi della direttiva delegata (UE) 2023/2775 della Commissione, del 17 ottobre 2023;
- b) al **31 dicembre 2025**, per le **piccole e microimprese**, come definite ai sensi della direttiva delegata (UE) 2023/2775.

Per le **grandi imprese**, invece, resta invariato il termine del **31 marzo 2025**. Il decreto introduce, comunque per le grandi imprese, un **periodo transitorio** di 90 giorni, **fino al 30 giugno 2025**, per consentire alle aziende prive di contratto di adeguarsi all'obbligo, mantenendo comunque l'accesso a eventuali incentivi o contributi.

Per maggiori info, si rinvia alla [news sul sito del MIMIT](#).

Si richiamano inoltre le [FAQ pubblicate dal MIMIT](#) in merito al DM 18/2025, recante il regolamento e le modalità attuative e operative degli schemi di assicurazione dai rischi catastrofali nonché l'approfondimento pubblicato [sull'e-LEX di marzo 2025](#).

NUOVI CODICI ATECO 2025, LE INDICAZIONI DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE

La classificazione è operativa dal 1° aprile e va utilizzata negli atti e nelle dichiarazioni alle Entrate, ma non occorre presentare una dichiarazione di variazione dati IVA.

Pubblicata sul sito dell'Agenzia delle entrate la [risoluzione n. 24](#) dell'8 aprile 2025, con la quale l'Amministrazione dà alcune indicazioni ai contribuenti in riferimento all'adozione della nuova classificazione Ateco 2025 relativa alle attività economiche, approntata dall'Istat.

La nuova classificazione, che sostituisce l'aggiornamento precedente ("Ateco 2007 - Aggiornamento 2022"), è entrata in vigore il 1° gennaio 2025 ma è attiva dal 1° aprile 2025 ed è valida sia per i contribuenti che per le Pubbliche Amministrazioni che la utilizzano per scopi istituzionali (vedi articolo: [Nuova classificazione Ateco 2025: varo a gennaio, in campo ad aprile](#)).

L'Agenzia delle entrate ha adeguato alla nuova classificazione le funzioni di acquisizione sia dei dati anagrafici sia dei modelli dichiarativi e con la risoluzione odierna fornisce alcune indicazioni operative.

Le indicazioni dell'Agenzia. Per prima cosa, l'Agenzia evidenzia che i contribuenti possono verificare i codici Ateco collegati alla propria posizione fiscale (sia quello prevalente che quelli secondari) e registrati in Anagrafe Tributaria accedendo alla propria [area riservata](#). Per fare questo, una volta effettuato l'accesso, devono consultare la sezione "Cassetto fiscale – Consultazioni – Anagrafica".

Come anticipato, dal 1° aprile 2025, gli operatori interessati devono utilizzare i nuovi codici Ateco negli atti e nelle dichiarazioni da presentare all'Agenzia delle Entrate. L'adozione della classificazione aggiornata non comporta l'obbligo di presentare una dichiarazione di variazione dei dati (articoli 35 e 35-ter del decreto Iva e articolo 7 comma 8 Dpr n. 605/1973).

Tuttavia, i contribuenti che presentano la prima dichiarazione di variazione dei dati devono comunicare i codici delle attività esercitate coerentemente con la nuova classificazione Ateco 2025. Stessa cosa per gli adempimenti previsti da specifiche disposizioni, ad esempio per la comunicazione per la fruizione del credito d'imposta ZES unica.

Per chi è iscritto al Registro delle imprese, l'Agenzia ricorda che la variazione deve essere comunicata

attraverso la [Comunicazione Unica \(ComUnica\)](#), disponibile tramite Unioncamere.

In caso contrario, bisogna invece utilizzare gli specifici modelli messi a disposizione sul sito dell'Agenzia delle entrate:

- [AA5/6](#) e [AA7/10](#) (per soggetti diversi dalle persone fisiche)
- [AA9/12](#) (per imprese individuali, lavoratori autonomi, artisti e professionisti, eccetera)
- [ANR/3](#) (per l'identificazione diretta ai fini Iva dei soggetti non residenti).

Dichiarazioni Iva 2025. In particolare, per le dichiarazioni Iva 2025 presentate dal 1° aprile 2025, i contribuenti possono indicare i codici ATECO 2007 (aggiornamento 2022), oppure i “nuovi” codici ATECO 2025, avendo cura di riportare il codice 1 nella casella “Situazioni particolari” presente nel frontespizio del modello, come indicato nella [Faq](#) pubblicata sul sito dell'Agenzia il 5 marzo 2025.

Fonte: [Fisco Oggi](#)

BREVE SINTESI DELLA CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI N. 6 DEL 27 MARZO 2025 “LEGGE 13 DICEMBRE 2024, N. 203 RECANTE “DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO” – PRIME INDICAZIONI OPERATIVE”

Il 27 marzo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato la Circolare n. 6 (contenente le prime indicazioni operative in merito alle disposizioni del c.d. “Collegato Lavoro” – Legge n. 203/2024), [testo che alleghiamo alla presente nota di sintesi](#), per un più attento esame

1. Somministrazione. Per quanto riguarda le disposizioni in materia di somministrazione viene confermato che dalla soppressione del quinto e sesto periodo dell'art. 31, 1° comma, D. Lgs. 81/2015 deriva l'abrogazione della disciplina transitoria che consentiva di somministrare a termine, presso lo stesso utilizzatore, il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia anche oltre il termine di 24 mesi.

Il Ministero ha, pertanto, definitivamente chiarito che tale modifica normativa, in combinato disposto con la giurisprudenza sia comunitaria che interna sulla necessaria “temporaneità” della somministrazione a termine, “consente di superare quanto precedentemente affermato (cfr. circolare n. 17/2018)

circa la possibilità che i lavoratori assunti dall'agenzia a tempo indeterminato potessero essere inviati in missione senza limiti di durata”.

Inoltre, il Ministero conferma che, in base all'art. 10, comma 1, lett. b), in caso di assunzioni a tempo determinato, da parte delle agenzie per il lavoro, di categorie di lavoratori elencate nella norma, non trova applicazione l'obbligo di indicazione delle causali stabilite per le assunzioni con contratto a tempo determinato di durata superiore a dodici mesi dall'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015.

2. Stagionalità. Con riferimento alla norma di interpretazione autentica sulla definizione di lavoro stagionale (art. 11 L. 203/2024), la Circolare conferma il fatto che la stessa – vista l'efficacia retroattiva propria di tutte le norme di interpretazione autentica – si applichi anche alle definizioni di lavoro stagionale contenute nei contratti collettivi, ex art. 51 D. Lgs. 81/2015, stipulati prima dell'entrata in vigore del “Collegato Lavoro”.

È stata inoltre confermata l'interpretazione di Confindustria secondo cui il riferimento ai contratti stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative nella categoria deve essere letto tenendo conto del richiamo, generale, all'art. 51 D. Lgs. 81/2015 che, come noto, si riferisce a tutti i livelli di contrattazione collettiva. Pertanto, **a definire la stagionalità possono essere anche i contratti stipulati a livello aziendale con le RSU/RSA.**

Sul punto si legge inoltre che “*Spetterà alla contrattazione collettiva chiarire specificamente – non limitandosi ad un richiamo formale e generico della nuova disposizione – in che modo, in concreto, quelle caratteristiche si riscontrino nelle singole attività definite come stagionali, al fine di superare eventuali questioni di conformità rispetto al diritto europeo (cfr. direttiva 1999/70/CE sul contratto a tempo determinato)*”.

Pertanto, è necessario che l'autonomia negoziale collettiva in materia venga esercitata in modo chiaro e puntuale, tenendo conto delle caratteristiche che, in base alla norma, le attività stagionali devono necessariamente soddisfare per essere considerate tali ai fini della specifica disciplina prevista in materia⁽¹⁾.

3. Periodo di prova nei contratti a tempo determinato. Per quanto riguarda la disposizione che ha modificato l'art. 7, 2° comma, D. Lgs. 104/2022, in materia di periodo di prova nei contratti a termine, la Circolare conferma che:

- il **criterio generale** per calcolare la durata della

- prova, conformemente al principio di proporzionalità, è quello di un giorno di effettiva prestazione ogni quindici di calendario;
- in ogni caso, la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi. Tali **limiti** non sono derogabili neppure dalla contrattazione collettiva;
 - per quanto riguarda, invece, i contratti di durata pari o superiore a 12 mesi l'unico criterio per calcolare la durata del periodo di prova è quello generale di un giorno di effettiva prestazione ogni quindici di calendario, con ciò chiarendo i dubbi interpretativi sollevati da alcuni interpreti, in base ai quali la norma non sarebbe stata applicabile ai contratti di durata pari o superiore ai 12 mesi per la mancata indicazione di limiti minimi e massimi.

Infine, la Circolare ha adottato una soluzione interpretativa difforme rispetto a quella illustrata da Confindustria nel documento del 19 dicembre scorso, prevedendo che per "*disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva*" devono intendersi soltanto le disposizioni che prevedano una minore estensione del periodo di prova rispetto ai termini di legge.

4. Dimissioni cc.dd. "di fatto". Con riferimento, infine, alla norma che introduce la procedura per le cc.dd. "dimissioni di fatto", la Circolare ha confermato i seguenti punti:

- il termine di legge di 15 giorni di assenza, che può determinare l'avvio della procedura, può intendersi come giorni di calendario, e ciò vale anche per l'eventuale diverso termine stabilito dalla contrattazione collettiva, salvo un'espressa previsione in senso contrario;
- il *dies a quo* da cui far decorrere il termine di 5 giorni per la comunicazione UNILAV di cessazione del rapporto coincide con il giorno della comunicazione all'ITL, da parte del datore di lavoro, della volontà di avvalersi della procedura;
- il datore di lavoro non è tenuto, per il periodo di assenza ingiustificata, al versamento della retribuzione e dei relativi contributi;
- il datore di lavoro potrà trattenere dalle competenze di fine rapporto un importo equivalente all'indennità sostitutiva del preavviso dovuto dal lavoratore;
- la procedura non è applicabile ai casi previsti dall'art. 55 D. Lgs. 151/2001 (lavoratrice durante il periodo di gravidanza, lavoratrice madre o lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del

minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento). In tali ipotesi si applica la procedura che prevede la convalida obbligatoria presso l'ITL competente.

Difforme rispetto a quanto affermato nel documento del 19 dicembre è invece l'interpretazione fornita dal Ministero con riferimento all'**individuazione di un diverso termine per l'avvio della procedura da parte della contrattazione collettiva**.

In base alla Circolare, il diverso termine individuato dalla contrattazione collettiva:

- a) potrà essere solo superiore rispetto ai 15 giorni previsti dalla legge;
- b) non può coincidere con quelli cui la contrattazione collettiva vigente ricollega sanzioni disciplinari di tipo "espulsivo" (licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo).

Tale interpretazione risulta, a nostro avviso, non condivisibile.

Per quanto riguarda il primo punto, la legge opera un rinvio generale alla contrattazione collettiva per l'indicazione di un termine per l'avvio della procedura, senza individuare alcun limite all'esercizio dell'autonomia negoziale collettiva.

Pertanto, il termine di legge di 15 giorni, a nostro avviso, risulta solo alternativo al rinvio generale alla contrattazione ed applicabile solo in caso di mancata previsione da parte del contratto collettivo applicato.

Pertanto, dall'interpretazione (non solo letterale) della norma, deriva la piena autonomia della negoziazione collettiva per l'individuazione di un termine, anche eventualmente inferiore rispetto a quello di legge che, come detto, risulta "residuale".

Pertanto, come osservato da autorevole dottrina, in tutti i casi in cui il legislatore – come nel caso di specie – adotta la tecnica del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva ed individua una disciplina per il solo caso in cui manchi un contratto collettivo (o questo nulla dica sul punto), la disciplina collettiva sostituisce quella legale.

Per quanto riguarda, poi, il secondo punto, si tratta di un'interpretazione che rende, di fatto, non immediatamente applicabile la norma in esame in quanto i contratti collettivi in vigore – anche quelli rinnovati recentemente – ovviamente non contengono ancora l'individuazione di un termine *ad*



hoc per la nuova fattispecie delle cc.dd. "dimissioni di fatto".

Inoltre, seguire l'interpretazione fornita dal Ministero, mancando di agire a livello disciplinare, potrebbe esporre il datore di lavoro ad una contestazione in merito alla non tempestività dell'azione disciplinare e del conseguente licenziamento, dato che i CCNL, generalmente, prevedono dei termini nettamente inferiori a 15 gg per procedere al licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata.

Fonte: Confindustria

Nota:

(1) "[...] attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa".

RESPONSABILITA' PER LE IMPRESE. DLGS. 231/2001

I VANTAGGI DEL MODELLO 231 CON RIGUARDO ALLA PATENTE A CREDITI EX LEGGE N. 56/2024

Con la legge 29 aprile 2024, n. 56 è stato convertito, con modificazioni, il decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19 recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), contenente disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'art. 29, comma 19, del decreto modifica integralmente l'art. 27 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'obiettivo di innalzamento del livello di sicurezza sul lavoro è stato perseguito dalla riforma anche attraverso il sistema di qualificazione tramite crediti (c.d. 'patente a crediti') delle imprese e dei lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili, introdotto nella rinnovata disposizione dell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008.

L'istituto non è inedito nel settore della prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori, essendo già delineato, nelle proprie coordinate strutturali, nella precedente versione del citato art. 27 del D.Lgs. n.81/2008, che ne definiva un contenuto minimo e rimetteva a un successivo decreto presidenziale la sua concreta operatività.

Lo strumento è stato integralmente rivisto e rivitalizzato dal decreto PNRR-bis, attraverso

l'introduzione di un sistema di qualificazione basato sul rilascio di una 'patente a crediti' – costituente titolo necessario per operare nei cantieri temporanei o mobili – dotata di un punteggio iniziale di trenta crediti e passibile di decurtazioni (connesse a determinati accertamenti e provvedimenti), la quale consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri fintanto che la dotazione di crediti resti pari o superiore a quindici.

Tra gli atti che possono determinare una decurtazione del punteggio figurano, tra gli altri:

- semplici accertamenti (che prescindono dall'adozione di un provvedimento definitivo), relativi alle stesse gravi violazioni che possono comportare il provvedimento di sospensione dell'attività ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008;
- violazioni che espongono i lavoratori ad alcuni rischi particolari previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 (ad esempio, seppellimento, sprofondamento o caduta dall'alto);
- provvedimenti definitivi che irrogano sanzioni in materia di lavoro irregolare (previste in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato).

La legge di conversione, a differenza della versione originaria del decreto-legge, rimette a un successivo decreto ministeriale la definizione delle modalità di recupero dei crediti oggetto di decurtazione, nonché la possibile attribuzione di crediti in sovrannumero rispetto al punteggio iniziale. A tal riguardo, è stato adottato il D.M. attuativo 18 settembre 2024, n. 132, che all'art. 5 prevede un incremento di crediti al momento del primo rilascio della patente, o con successivo accredito, al verificarsi di determinate condizioni previste dalla normativa quali, ad esempio, l'implementazione di attività di investimento o di formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, tra cui anche la formazione sulla lingua per lavoratori stranieri, l'utilizzo di soluzioni tecnologicamente avanzate etc..

Orbene, tra i requisiti cruciali per l'incremento del punteggio vi è anche l'adozione di un Modello 231 qualora la parte relativa alla salute e sicurezza sul lavoro sia asseverata secondo la norma UNI 11751-1. Si precisa, però, che la non conformità originaria del Modello 231 non è di per sé condizione preclusiva al riconoscimento del maggior punteggio. Le imprese potranno rivolgersi ai professionisti del settore al fine di far valutare ed eventualmente integrare la parte speciale dello stesso Modello 231, per poi domandare l'assegnazione dei maggiori crediti.

Il Modello 231, già elemento cardine per prevenire la responsabilità amministrativa da reato, dovrà quindi arricchirsi di nuovi obblighi, quali, ad esempio: un sistema di controllo interno, anche sui fornitori, che verifichi la veridicità delle informazioni indicate nelle dichiarazioni e nella documentazione che accompagna la richiesta di patente a crediti; procedure di monitoraggio periodico sul mantenimento della conformità normativa, in merito sia ai requisiti per la sicurezza, sia a quelli contributivi, nonché verifiche periodiche sulla gestione della salute e sicurezza sul lavoro in termini di efficacia, effettività e rispetto delle norme che possono comportare la decurtazione dei punti.

Fonte: [Legal Newsletter KPMG](#)

RINNOVABILI

INSTALLAZIONE DI PANNELLI FOTOVOLTAICI IN ZONE SOGGETTE A VINCOLI PAESAGGISTICI: NON SONO AMMESSI DIVIETI A PRIORI

Consiglio di Stato, sez. IV, sentenza n. 2808/2025

La sentenza in oggetto è stata resa dal CdS su ricorso di alcuni privati, proprietari di un immobile nel centro storico di Firenze, contro la sentenza con cui il TAR Toscana aveva confermato la legittimità del diniego di autorizzazione, da parte del Comune, alla installazione di pannelli fotovoltaici sul tetto della loro proprietà, alla luce dei pareri della Soprintendenza e della Commissione Paesaggio comunale, ritenuti dal TAR adeguatamente motivati.

In particolare, la Soprintendenza si era espressa negativamente, ritenendo l'impianto fotovoltaico non compatibile con il contesto urbano e paesaggistico, anche dopo che i ricorrenti avevano presentato alcune modifiche progettuali, finalizzate alla mitigazione ambientale dell'impianto.

Il Consiglio di Stato ha evidenziato innanzitutto il deficit istruttorio ed il travisamento dei fatti alla base della procedura di (denegata) autorizzazione, in quanto il Comune aveva richiamato pareri riferiti al primo progetto presentato dai ricorrenti, senza tenere conto delle modifiche proposte successivamente.

Peraltro, il modo di procedere dell'amministrazione è stato ritenuto dal CdS carente anche sul piano della motivazione, poiché non è stato svolto, con riguardo alla nuova soluzione progettuale, un adeguato contemperamento dell'interesse pubblico alla tutela del paesaggio con l'interesse pubblico volto all'incremento della produzione di energia da fonti

alternative, nell'ottica di individuare un punto di equilibrio tra le diverse esigenze.

Il CdS, infatti, ricorda nella sentenza in esame che il passaggio alla produzione di energia da fonti rinnovabili costituisce un obiettivo di interesse nazionale e che deve ritenersi, pertanto, non più possibile applicare ai pannelli fotovoltaici categorie estetiche tradizionali, le quali condurrebbero inevitabilmente alla qualificazione di questi elementi come intrusioni.

La presenza del fotovoltaico sul tetto, alla luce delle sopravvenute esigenze energetiche, non può essere più percepita in assoluto come fattore di disturbo visivo.

L'attenzione deve quindi essere focalizzata sulle modalità con cui i pannelli fotovoltaici sul tetto sono inseriti negli edifici che li ospitano e nel paesaggio circostante.

Va aggiunto che gli impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili sono qualificati come opera di pubblica utilità. Questo significa che le motivazioni del diniego devono essere particolarmente stringenti.

L'installazione del fotovoltaico sul tetto può, infatti, essere vietata in modo assoluto solo nella "aree non idonee" individuate dalla Regione.

Negli altri casi, la compatibilità dei pannelli fotovoltaici sul tetto deve essere esaminata caso per caso.

A tal proposito, il Consiglio di Stato ha evidenziato che la soluzione progettuale proposta dagli appellanti, sia per colore che per consistenza, riduceva al minimo l'impatto visivo dell'impianto fotovoltaico sul tetto, integrandosi con l'ambiente circostante.

A fronte dei suddetti motivi, quindi, il Consiglio di Stato ha riformato la sentenza del TAR appellata e per effetto annullato il diniego all'installazione dell'impianto fotovoltaico

FOCUS DEL MESE DI APRILE 2025

ASPETTI FISCALI E CONTRIBUTIVI DEL DISTACCO TRANSNAZIONALE DI DIPENDENTI

Introduzione

Secondo quanto chiarisce l'Agenzia delle Entrate, in caso di distacco transnazionale dei lavoratori i redditi percepiti da lavoratori dipendenti residenti in Italia e distaccati all'estero sono assoggettati a imposizione in Italia sulla base delle retribuzioni cosiddette "convenzionali" (art. 51, comma 8-bis, del TUIR).

Nel caso in cui il lavoratore eserciti la propria attività all'estero per più di 183 giorni nell'arco di 12 mesi i redditi corrisposti a lavoratori di società con sede all'estero distaccati in Italia sono assoggettati a imposizione secondo le regole ordinarie per la tassazione dei redditi da lavoro dipendente contenute nei commi da 1 ad 8 del citato articolo 51 del TUIR.

Ai lavoratori distaccati si applicano, altresì, le disposizioni contenute nell'articolo 15 delle Convenzioni per evitare le doppie imposizioni in vigore in Italia, generalmente conformi al Modello OCSE, che prevedono al paragrafo 1, la tassazione dei redditi di lavoro dipendente sia nello Stato di residenza del beneficiario, sia in quello della fonte del reddito (regola generale), mentre al paragrafo 2, come eccezione alla regola generale, la tassazione nel solo Stato di residenza, nel caso in cui ricorrano contemporaneamente tre condizioni:

- 1) il lavoratore soggiorna nello Stato della fonte per periodi non eccedenti in totale i 183 giorni nell'anno fiscale considerato
- 2) le remunerazioni sono pagate da o per conto di un datore di lavoro che non è residente dello Stato della fonte
- 3) l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa del datore di lavoro nello Stato della fonte.

Il Modello OCSE prevede invece la tassazione esclusiva nello Stato in cui è situata la sede di direzione effettiva dell'impresa.

Conseguenze per i lavoratori distaccati in ambito transnazionale

Uno aspetto da valutare nei distacchi transnazionali, è relativo alle conseguenze di carattere fiscale in capo ai dipendenti distaccati.

Il lavoratore interessato al distacco è allettato dalla prospettiva di ricevere un salario superiore rispetto a quello ordinariamente percepito, senza considerare che, in alcuni casi, in realtà il corrispettivo negoziato potrebbe venire in parte eroso da obblighi impositivi non preventivati.

A questioni fiscali, se ne potrebbero aggiungere altre di tipo contributivo, assicurativo e previdenziale. Questo comporta maggiori trattenute sullo stipendio e minori coperture e vantaggi pensionistici in confronto a quelle cui si avrebbe diritto in ipotesi di ordinario svolgimento del rapporto di lavoro in Italia. Con riferimento alle problematiche in materia previdenziale, le eventuali disparità risultano sostanzialmente azzerate nelle fattispecie concernenti i distacchi transnazionali intra-UE, ratificati in forza di altri accordi di carattere generale anche in Svizzera e nei Paesi dello Spazio Economico Europeo – SEE (Norvegia, Islanda e Liechtenstein).

Va fatto a riguardo riferimento ai Regolamenti CE 883/2004 e 987-988/2009, che assicurano il coordinamento dei differenti sistemi di sicurezza sociale, in applicazione degli articoli 48 e 352 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) miranti a eliminare gli ostacoli per garantire la libera circolazione delle persone fra gli Stati membri.

Al contrario, le situazioni variano quando i distacchi interessano nazioni che non appartengono all'area UE "allargata" alla Svizzera e ai Paesi SEE. Andranno quindi verificate relativamente ai Paesi concernenti il distacco:

- a) le regole previste dai trattati contro le doppie imposizioni
- b) la presenza di una convenzione previdenziale
- c) l'esistenza di un accordo su infortuni e malattie professionali.

La retribuzione dei lavoratori in distacco, a parità di mansioni e orario di lavoro svolto, è necessariamente superiore rispetto a quella ordinariamente percepita in patria.

Innanzitutto, va di fatto assicurata una retribuzione minima che in nessun caso può essere inferiore rispetto a quella maggiore risultante dal confronto tra:

- La retribuzione italiana prevista dai CCNL di settore,
- La retribuzione estera prevista per i lavoratori locali con qualifica paritetica, che prestano la loro attività presso il datore di lavoro dove sono distaccati.

Nel contratto tra datore di lavoro distaccante e dipendente distaccato, andrà precisata la retribuzione complessiva garantita nel periodo in distacco, tenuto anche conto dei costi per:

- 1) Assicurazione viaggi andata/ritorno e casi morte/invalidità
- 2) Tipo sistemazione logistica
- 3) Indennità effettiva di distacco/trasferta
- 4) Eventuale ristoro generale per il dipendente a fronte del fatto di dover vivere per molto tempo in un Paese straniero.

In merito, vanno analizzate meglio le disposizioni del modello convenzionale OCSE ed il carattere di temporaneità del distacco, fornendo alcuni casi pratici.

Disposizioni del modello convenzionale OCSE

Occorre riprendere le disposizioni di carattere fiscale stabilite nel modello convenzionale OCSE per quello che riguarda i redditi di lavoro dipendente, che in genere ritroviamo all'art. 15.

Nella maggioranza dei casi, la norma di base è che i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente sono imponibili soltanto in detto Stato, a meno che tale attività non venga svolta nell'altro Stato contraente. Se l'attività è lì svolta, le remunerazioni percepite a tale titolo sono imponibili in questo altro Stato.

Nonostante le disposizioni del paragrafo 1, le remunerazioni che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente, svolta nell'altro Stato contraente, sono imponibili soltanto nel primo Stato se:

- 1) il beneficiario soggiorna nell'altro Stato per un periodo o periodi che non oltrepassano in totale 183 giorni nel corso dell'anno fiscale considerato; e
- 2) le remunerazioni sono pagate da o a nome di un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato; e
- 3) l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nell'altro Stato.

Le disposizioni sancite dal paragrafo 2, non rilevano agli effetti della problematica qui esposta, posto che, in ipotesi, si avrebbe una tassazione esclusiva nel Paese di invio dell'eventuale dipendente in distacco e, quindi, non potrebbe comportare oneri fiscali, ulteriori rispetto a quanto normalmente dovuto.

Viceversa, il problema si pone con riguardo a quando disciplinato dal paragrafo 1.

Temporaneità del distacco

Va rammentato che i distacchi hanno un limite di durata massima che non può essere superato. La legge interna impone l'obbligo del requisito della temporaneità ai fini della validità del distacco. Pur non stabilendo a priori una durata massima prefissata, la norma dispone che il distacco perdura solo fino a che è giustificato dallo specifico interesse del datore di lavoro distaccante.

Riguardo ai distacchi transnazionali, detta norma va coordinata con quelle eventualmente di fonte gerarchica superiore all'uopo previste. La legge comunitaria come noto prevale su quella nazionale. La direttiva 2018/957/UE (ratificata in Italia dal D.lgs. 122/2020) prescrive una durata massima di dodici mesi, salvo proroga motivata di altri sei.

Anche gli accordi internazionali prevalgono sulla legge domestica. A tal proposito, l'ultimo accordo "post-brexit" stabilisce una durata massima complessiva di ventiquattro mesi. Si può quindi, concludere che:

- A. nei distacchi intra-UE (o verso i Paesi SEE o la Svizzera), il distacco non potrà in ogni caso eccedere i diciotto mesi;
- B. mentre nei distacchi dall'Italia al Regno Unito, la durata non potrà superare i ventiquattro mesi.

Viceversa, laddove il distacco avvenga presso altri Stati, varrà la durata stabilita dalla legge italiana. Questi limiti di durata sono importanti (si ricorda che la malattia o le ferie del dipendente distaccato non interrompono la durata del distacco), posto che, nel caso in cui il contratto di distacco dovesse superarli, si avrebbero immediate ripercussioni sullo status di straniero "irregolare" del dipendente distaccato e sulla sua inclusione nella forza lavoro dell'azienda presso la quale presta l'attività lavorativa.

Casi pratici

Esaminiamo quindi alcuni casi che si presentano in pratica:

1) L'azienda Italia distacca il suo dipendente Caio presso la società Spagna per svolgere in loco determinate mansioni; il distacco durerà un anno; Caio manterrà comunque la propria residenza italiana.

La norma convenzionale è suddivisa in due parti che prevedono:

- una tassazione esclusivamente domestica se Caio svolge il proprio lavoro in Italia (cosa che ovviamente non si potrà verificare col distacco tipico ipotizzato nell'esempio)
- una tassazione concorrenziale cui andrà assoggettato Caio, sia in Italia che in Spagna.

Nel nostro caso, ricadendo in tale ultima parte della norma convenzionale, per Caio, l'anno successivo, non sarà più sufficiente ricevere la CU italiana ed eventualmente presentare il modello 730 o il modello redditi persone fisiche, poiché questi adempimenti assolvono a quanto prescritto – solamente – dalla normativa tributaria italiana.

Tuttavia Caio avrà ulteriori obblighi pure nei confronti del Fisco spagnolo, cui dovrà preoccuparsi di adempiere in terra iberica, dove viene utilizzato il principio di "*worldwide taxation*".

Caio dovrà sostenere i costi di un professionista locale, per espletare quanto richiesto dalla legge spagnola. In secondo luogo, non è affatto escluso che, pur potendo ricorrere al sistema del credito per le imposte pagate all'estero in via definitiva, Caio debba ulteriormente pagare altre tasse in Spagna.

L'IRPF spagnola (omologa della nostra IRPEF), pur essendo parimenti progressiva, prevede degli scaglioni di reddito e delle aliquote differenti. Pertanto, a seconda del reddito prodotto, potrebbero residuare ulteriori differenze da "conguagliare" in Spagna. Tutto questo comporterà degli esborsi imprevisti che andranno a incidere negativamente sul quantum effettivamente percepito da Caio.

Viceversa, nell'esempio ipotizzato non vi saranno da affrontare anche problematiche di tipo previdenziale o assicurativo, posto che Caio resta regolarmente in carico all'azienda Italia per tutto il periodo di interesse e comunque vigono i regolamenti comunitari.

2) Un caso è quello che si verifica quando Caio durante il distacco presta il proprio lavoro in smart working, restando fisicamente presente in Italia.

Si potrebbe facilmente rientrare nella prima parte del paragrafo 1 della norma convenzionale: Caio svolge materialmente il proprio lavoro in Italia ed è assoggettato alla tassazione esclusiva italiana.

Pertanto, non si porrebbe più il problema de quo, concernente eventuali costi ulteriori fiscali, diretti e indiretti, che vanno a diminuire il guadagno netto finale di Caio.

Ovviamente, occorrerà conteggiare con esattezza i giorni di effettiva permanenza in Italia di Caio (ossia, la durata di quella parte del distacco lavorato in smart working), per accertarsi che non venga raggiunto in Spagna il parametro dei 183 giorni che determina la residenza fiscale. In questo esercizio andrà tenuto conto delle presunzioni che l'Agenzia delle Entrate applica di norma quando vi è la prova della presenza sul territorio in date ravvicinate: in questo caso l'Agenzia presume che la permanenza sul territorio perduri anche nei giorni tra tali date ravvicinate.

Va considerato un caso differente:

3) L'azienda Italia distacca Caio presso la società USA; il distacco dura tre anni e Caio conserva la propria residenza fiscale italiana. Fiscalmente, il trattato contro le doppie imposizioni Italia / USA mantiene inalterato il testo dell'art. 15 dettato dal modello convenzionale OCSE.

Anche in questo caso valgono le medesime considerazioni svolte nel primo esempio (distacco in Spagna). Occorre tuttavia evidenziare che il livello della tassazione negli Stati Uniti (anch'esso progressivo) è di norma inferiore rispetto a quello italiano.

Di conseguenza, è improbabile che vi possano essere ulteriori "conguagli" fiscali, fatti salvi i costi per svolgere gli adempimenti dichiarativi comunque obbligatori in loco.

La situazione invece cambia in ottica previdenziale e assicurativa. Gli Stati Uniti non rientrano nell'area UE "allargata" di cui si è detto sopra e non hanno un accordo con l'Italia relativamente a infortuni e malattie.

Questo comporterà necessariamente esborsi ulteriori che potrebbero, perlomeno in parte, ricadere in capo a Caio.

Esiste, invece, una convenzione Italia / Stati Uniti in materia previdenziale. Peraltro, tale convenzione – come quasi tutte – è abbastanza ridotta, prevedendo in sostanza solo la totalizzazione delle prestazioni pensionistiche e una contribuzione che concerne l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, nonché i trattamenti di previdenza sostitutivi dell'assicurazione generale. Dunque, anche sotto questo punto di vista, la situazione del dipendente in distacco non può considerarsi completamente equiparata a quella che lo stesso dipendente avrebbe svolgendo il suo lavoro in Italia.

Un terzo esempio ancora differente è il seguente: l'azienda Italia distacca Caio in una società in Cina. Il distacco dura un anno e mezzo e Caio conserva la sua residenza italiana.

Il trattato contro le doppie imposizioni Italia / Cina, fermo il resto, nella prima parte del paragrafo 1 dell'art. 15, sembrerebbe esprimersi in modo differente, se ci si attiene al testo italiano: non si scrive più "sono imponibili soltanto in detto Stato", ma si usa la formula "possono essere tassati soltanto in detto Stato".

Quello che potrebbe portare a un'interpretazione che prevede la tassazione concorrenziale di entrambi i Paesi anche nel caso in cui Caio lavori in smart working, restando fisicamente presente in Italia durante parte del distacco. In realtà, andando a verificare il testo originario inglese del trattato, la formula usata è la seguente: "shall be taxable only in that State". La locuzione "shall be" nei contratti anglosassoni equivale a "must be" (ossia, impone un obbligo).

Pertanto, nessuna sostanziale differenza da un punto di vista fiscale rispetto a quanto esposto. Questioni possono tuttavia sorgere con riferimento ad aspetti previdenziali e assicurativi.

La Cina non ha in essere con l'Italia convenzioni/accordi in materia di sicurezza sociale e/o di infortuni sul lavoro. Questo comporta il versamento di doppi contributi, sia in Italia che in Cina. L'aliquota contributiva della previdenza sociale cinese – specie a Pechino e Shangai – è elevata: 39% datore, 16% dipendente (seppure i contributi dovuti all'INPS possono beneficiare di un 10% circa di sconto). La circostanza può comportare una diminuzione del netto concretamente percepito dal dipendente in distacco.

Viceversa, il dipendente distaccato non avrebbe alcun documento in materia pensionistica e/o tutela previdenziale, posto che la sua posizione resta regolarmente assicurata e garantita in Italia.

Conclusione

Per concludere, i dipendenti che vengono distaccati all'estero dovranno accertarsi degli eventuali obblighi dichiarativi e impositivi che saranno chiamati ad affrontare. L'Agenzia delle Entrate in proposito ha precisato che il criterio di determinazione del reddito che si rivolge a quei lavoratori che, pur svolgendo l'attività lavorativa all'estero, continuano ad essere qualificati come residenti fiscali in Italia ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del TUIR, comporta che il reddito derivante dal lavoro dipendente prestato all'estero sia assoggettato a tassazione assumendo come base imponibile la retribuzione convenzionale fissata dal predetto decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, senza tener conto della retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore.

In Europa, la disciplina riguardante il distacco di lavoratori è regolata dalle seguenti direttive e regolamenti:

- Direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi: questa direttiva stabilisce le condizioni di lavoro e di impiego applicabili ai lavoratori distaccati e garantisce la loro parità di trattamento con i lavoratori locali.
- Direttiva (UE) 2018/957 che modifica la Direttiva 96/71/CE: la Direttiva 2018/957 ha introdotto modifiche alla Direttiva 96/71/CE, in particolare riguardo alle condizioni di lavoro, alle retribuzioni e alla durata del distacco.
- Regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale: questo regolamento stabilisce le norme per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale tra gli Stati membri dell'UE, garantendo che i lavoratori distaccati continuino a beneficiare delle prestazioni previdenziali nel loro Paese di origine.
- Regolamento (CE) n. 987/2009 recante modalità di applicazione del Regolamento (CE) n. 883/2004: il Regolamento 987/2009 stabilisce le procedure dettagliate per l'applicazione del Regolamento 883/2004, comprese le modalità di emissione del modulo PD A1, che certifica l'applicazione della legislazione previdenziale del Paese di origine ai lavoratori distaccati.

*Avv. Riccardo G. Cajola
Cajola & Associati*

RINGRAZIAMO DELLA COLLABORAZIONE:

Avv. Riccardo G. Cajola - Cajola e Associati (Milano – www.cajola.com);

Avv. Federica Antoniani, Avv. Maria Elena Ardita, Avv. Mila Filomena Crispino - Freshfields Bruckhaus Deringer (Milano, Roma – www.freshfields.com);

I Professionisti dello Studio Associato - Consulenza legale e tributaria di KPMG (<https://kpmg.com/it/it/home/services/tax-legal/legal-services.html>);

Avv. Gianmatteo Nunziante - Nunziante Magrone Studio Legale (Roma, Milano, Bologna – www.nunziantemagrone.it);

Dr.ssa Chiara Miceli, Avv. Antonio Pavan - Studio Legale Rucellai & Raffaelli (Milano, Roma, Bologna – www.rucellaieraffaelli.it).

Newsletter indirizzata alle imprese associate ad ANIE

A cura del Servizio Affari Legali

Federazione ANIE - Viale Lancetti 43 - 20158, MI

Telefono (02) 3264.246

e-mail legale@anie.it

web: www.anie.it

© Copyright 2025 – Federazione ANIE - Tutti i diritti riservati.
Vietata la distribuzione al pubblico