

Rassegna del 10-08-26

CONFPROFESSIONI E BEPROF				
10/08/26	Stampa	23	L'intervento - Quei passi indietro per i soci finanziatori	Carunchio Luigi - Dili Andrea1
10/08/26	Sole 24 Ore - L'esperto risponde	7	Lettere. Rapporto di lavoro privato	...2

Data Stampa 10667-Data Stampa 10667

L'INTERVENTO

Data Stampa 10667-Data Stampa 10667

Quei passi indietro per i soci finanziatori

LUIGI CARUNCHIO*
ANDREA DILI**

Nella riforma degli ordinamenti professionali c'è una questione apparentemente minore, ma paradigmatica dell'approccio che spesso la politica dedica alle libere professioni: la (ri)regolamentazione della figura del socio finanziatore delle società tra professionisti, comune alla riforma forense (Sta) e a quella delle altre professioni (Stp).

Partiamo dalle funzioni. Per i professionisti, il finanziatore consente di accedere a risorse di cui non si dispone: si pensi allo start up, allo sviluppo, agli investimenti in tecnologia e informatica. Per chi investe, vale l'aspettativa di un rendimento adeguato al rischio. Il tutto salvaguardando autonomia e indipendenza dei professionisti.

Se l'ultima legge annuale sulla concorrenza aveva segnato un passo avanti, rendendo possibile l'acquisizione di partecipazioni maggioritarie ai soci finanziatori ma riservando il controllo decisionale ai soci professionisti, le leggi delega compiono un doppio passo indietro, poiché cancellano entrambe quelle funzioni.

La prima reintroducendo il limite di un terzo al capitale sottoscrivibile dai finanziatori: ma il socio di capitale non serve proprio quando i professionisti non dispongono autonomamente di risorse sufficienti? La seconda limitando l'utile retrocedibile ai finanziatori sotto forma di dividendo. L'effetto è dirompente: del socio finanziatore sopravvive soltanto il nome.

La chiusura si spiega presumibilmente con la tutela dell'indipendenza del professionista. Principio che

condividiamo: è la sua applicazione a essere miope, sorprendente e distorta.

Miope poiché la soluzione che tiene insieme indipendenza e accesso alle risorse era a portata di mano: la dissociazione tra proprietà e potere fissata dal Codice civile agli articoli 2351 e 2468. In una battuta, al finanziatore il capitale, ai professionisti il governo della società.

Sorprendente perché il legislatore della riforma è lo stesso della legge sulla concorrenza.

Distorta perché se il problema fosse il «condizionamento» da chi apporta risorse prevalenti, gli stessi limiti dovrebbero valere universalmente. Tuttavia, nessun tetto è previsto per la banca che eroga credito, per il fondo che sottoscrive strumenti finanziari, per il litigation funder, per il cliente che vale metà del fatturato: soggetti che sull'indipendenza pesano più di un socio privo di diritti amministrativi.

Se, quindi, la riforma presenta alcuni punti di avanzamento – si pensi alla regolamentazione previdenziale della doppia fatturazione nelle Stp – la nuova disciplina del socio finanziatore rischia di sciogliersi in un'occasione mancata per dare una risposta al principale fattore di crisi che oggi colpisce le professioni tradizionali: il calo delle vocazioni.

Fenomeno recentemente descritto nel rapporto «Generazioni a confronto tra demografia e redditi» dell'Osservatorio delle libere professioni di **Confprofessioni**, i cui numeri inducono a concludere che conservare il modello di studio del secolo scorso non è la risposta che i più giovani si aspettano. —

*Segretario **Confprofessioni**

Vicepresidente **Confprofessioni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - L. 1878 - T. 1745



Data Stampa 10667-Data Stampa 10667

Rapporto di lavoro privato

Data Stampa 10667-Data Stampa 10667

A CURA DI
Barbara Garbelli



[1253]

Il diritto di assentarsi in caso di malattia dei figli

Un lavoratore dipendente, padre di un figlio di cinque anni, ha diritto di assentarsi dal lavoro per la malattia del figlio? Questi giorni gli vengono retribuiti?

Il lavoratore padre ha diritto di assentarsi, ma vanno tenuti distinti due piani, che non coincidono: il diritto all'assenza e il trattamento economico.

Trattandosi di un figlio di cinque anni, la fattispecie ricade nell'articolo 47, comma 2, del Dlgs 151/2001, come modificato dall'articolo 1, comma 220, della legge 199/2025, di Bilancio per il 2026, con decorrenza 1° gennaio 2026. Per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i 14 anni (in precedenza, otto anni), ciascun genitore ha diritto, alternativamente all'altro, di astenersi dal lavoro nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno (in precedenza, cinque) per ciascun figlio.

Il padre può, quindi, fruire fino a 10 giorni nell'anno, a condizione che l'altro genitore non si avvalga del medesimo istituto, per lo stesso figlio, nelle medesime giornate: il diritto è personale, non cedibile e non cumulabile in capo a un solo genitore.

La fruizione presuppone il certificato di malattia del minore, redatto dal medico curante del Servizio sanitario nazionale (o da un medico con esso convenzionato) che ha in cura il bambino. L'articolo 47, comma 3, del Dlgs 151/2001, nel testo sostituito dall'articolo 7, comma 3, del Dl 179/2012, prevede la trasmissione telematica all'Inps e l'invio immediato al datore di lavoro; per le modalità operative e per il modello di certificazione, però, la disposizione rinvia al decreto attuativo di cui al comma 3-bis, mai adottato. Nella prassi, pertanto, il certificato continua a essere consegnato dal genitore al datore di lavoro, unitamente alla dichiarazione sostitutiva ex articolo 51 del Dlgs 151/2001, attestante la non contemporanea fruizione da parte dell'altro genitore.

Durante l'assenza non operano le visite fiscali né le fasce di reperibilità, poiché lo stato morboso riguarda il minore, e non il lavoratore. Qualora la malattia comporti il ricovero ospedaliero, il genitore può chiedere l'interruzione delle ferie eventualmente in corso di godimento (articolo 47, comma 4, del Dlgs 151/2001). Sul trattamento economico, la risposta è negativa: i giorni non sono retribuiti. L'articolo 48 del Dlgs 151/2001 non riconosce alcuna indennità, né a carico dell'Inps né a carico del datore di lavoro; i periodi sono computati nell'anzianità di servizio, ma vengono esclusi dagli effetti su ferie e tredicesima mensilità (o gratifica natalizia).

Sul piano previdenziale, opera la copertura contributiva di cui all'articolo 49, comma 2, del Dlgs 151/2001 (contribuzione figurativa secondo le modalità dell'articolo 35, comma 2, del medesimo decreto), accreditata

in automatico per effetto della denuncia contributiva mensile del datore di lavoro.

Resta inteso che il contratto collettivo nazionale applicato può prevedere condizioni di miglior favore (per esempio, una quota di retribuzione oppure trattamenti integrativi), da verificare caso per caso.

A CURA DI
Pietro Gremigni



[1254]

Ccnl Legno arredo, cumulabili Rol e permessi retribuiti

Sono un lavoratore dipendente inquadrato con Ccnl (contratto collettivo nazionale di lavoro) Legno arredamento industria. Posso fruire, nella stessa giornata, delle due ore di permesso ex legge 104/1992 e di sei ore di Rol (riduzione dell'orario di lavoro)?

La regolamentazione contenuta nel Ccnl in questione non pone vincoli al cumulo dei permessi Rol con permessi retribuiti di altra natura e, in particolare, con i permessi per assistenza a disabili ex legge 104/1992, anche quando ciò avviene nella stessa giornata, come ipotizzato dal quesito.

Si tratta di istituti con finalità diverse e che possono coesistere, considerato poi che i permessi Rol non devono essere motivati. Tuttavia, in assenza di vincoli legislativi o contrattuali, possono essere limitati, quanto alla loro cumulabilità, da esigenze di tipo organizzativo e produttivo del datore di lavoro.

A CURA DI
Marco Gualtierotti



[1255]

Le provvigioni all'ex «agente» sugli incassi post dimissioni

Un'azienda riconosce ai propri sales manager una premialità variabile, da corrispondere nel mese in cui il cliente paga la relativa fattura.

In caso di cessazione volontaria del rapporto di lavoro, come devono essere gestite le fatture derivanti da ordini acquisiti dal sales manager quando era ancora in forza, ma incassate successivamente alla cessazione del rapporto?

Qualora sia legittimo riconoscere comunque la premialità, a quale titolo dovrebbe essere erogata tale somma, e quale sarebbe il corretto trattamento sotto il profilo contributivo e previdenziale, tenendo conto che l'ex dipendente potrebbe essere in pensione oppure lavorare in un'altra azienda?

Posto che - da quanto si evince dal quesito - il rapporto di lavoro era di tipo subordinato, la premialità pare nascere da un accordo di carattere aziendale e/o individuale con i dipendenti. Le parti dovrebbero quindi fare riferimento a quanto stabilito in tale accordo o, nel caso in cui esso non preveda alcunché, regolamentare la fattispecie, eventualmente anche in un addendum sottoscritto dalle parti.

In linea generale, e a titolo esemplificativo, le parti potrebbero, per analogia, mutuare nell'accordo aziendale/individuale le specifiche regole previste in materia di agenzia. In tal senso, si rinvia al disposto dell'articolo 1748, terzo e quarto comma, del Codice civile, secondo cui «l'agente ha diritto alla provvigione sugli affari conclusi dopo la data di scioglimento del contratto se la proposta è pervenuta al preponente o all'agente in data antecedente o gli affari sono conclusi entro un termine ragionevole dalla data di scioglimento del contratto e la conclusione è da ricondurre prevalentemente all'attività da lui svolta; in tali casi la provvigione è dovuta solo all'agente precedente, salvo che da specifiche circostanze risulti equo ripartire la provvigione tra gli agenti intervenuti». Inoltre, «salvo che sia diversamente pattuito, la provvigione spetta all'agente dal momento e nella misura in cui il preponente ha eseguito o avrebbe dovuto eseguire la prestazione in base al contratto concluso con il terzo. La provvigione spetta all'agente, al più tardi, inderogabilmente dal momento e nella misura in cui il terzo ha eseguito o avrebbe dovuto eseguire la prestazione qualora il preponente avesse eseguito la prestazione a suo carico».

Laddove si voglia prevedere un limite temporale entro il quale possa essere riconosciuta la premialità, si potrebbe fare riferimento al «termine ragionevole», richiamato al terzo comma del citato articolo 1748 del Codice civile, e, nel caso di specie, riguardante il diritto alla provvigione sugli affari conclusi dopo la data di scioglimento del contratto. Gli accordi economici collettivi applicabili al rapporto di agenzia, sia quello del settore commercio che quello del settore industria, quantificano tale termine in sei mesi, purché l'agente abbia dettagliatamente relazionato la preponente circa le trattative commerciali intraprese, e salvo diversi accordi fra le parti.

Le somme, ancorché erogate dopo la cessazione del rapporto, saranno corrisposte sempre a titolo di premialità, la cui fonte è l'accordo fra le parti, e assoggettate a normale contribuzione e tassazione, trovando comunque applicazione - si ritiene - il disposto dell'articolo 51 del Dpr 917/1986, Tuir, in base al quale «il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro».

[1256]

L'apprendistato successivo al contratto a termine

Un soggetto è stato assunto a tempo determinato (per la durata di due mesi), con qualifica di operaio di sesto livello, da una ditta metalmeccanica artigiana, e al termine del contratto non è stato confermato. Il medesimo datore di lavoro può riassumere questo soggetto con contratto di apprendistato professionalizzante?

La riassunzione del lavoratore con lo stesso datore di lavoro, tramite contratto di apprendistato professionalizzante, è possibile a condizione che ricorrano determinati requisiti, oltre a quelli ordinariamente previsti per la stipula del contratto di apprendistato.

Secondo quanto precisato dal ministero del Lavoro (interpello 8/2007 e circolare 5/2013, recante «Legge n. 92/2012 - Violazioni in materia di apprendistato - Indicazioni operative per il personale ispettivo»), la stipula di un nuovo contratto di apprendistato di secondo livello è ammissibile se il soggetto da assumere ha svolto in precedenza un periodo lavorativo in forza di una diversa qualifica professionale. Inoltre, è possi-

bile stipulare un contratto di apprendistato anche se si fa riferimento alla medesima qualifica professionale già acquisita dal lavoratore nel contratto precedente, purché «nell'ambito del piano formativo individuale sia ravvisabile un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico volto ad un arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore» (interpello 8/2007). È anche necessario tenere in considerazione la durata del rapporto di lavoro precedentemente intercorso con il datore di lavoro, in quanto tale elemento incide inevitabilmente sul bagaglio complessivo delle competenze già acquisite dal lavoratore.

Secondo la prassi ministeriale citata, «a mero titolo orientativo, non sembra ritenersi ammissibile la stipula di un contratto di apprendistato da parte di un lavoratore che abbia già svolto un periodo di lavoro, continuativo o frazionato, in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, per una durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva; tale conclusione è dettata dalla necessità che il precedente rapporto di lavoro, sotto il profilo dell'acquisizione delle esperienze e delle competenze professionali, non abbia a prevalere sull'instaurando rapporto di apprendistato» (circolare del ministero del Lavoro e delle politiche sociali 5/2013, paragrafo 5). Nel caso specifico, pertanto:

- se il soggetto da assumere ha svolto in precedenza un periodo lavorativo in forza di una diversa qualifica professionale, è possibile stipulare un contratto di apprendistato;
- se il soggetto da assumere ha svolto in precedenza un periodo lavorativo per la medesima qualifica professionale, considerato che è stato assunto a tempo determinato per due mesi e che tale periodo è inferiore alla metà della durata prevista per l'apprendistato professionalizzante nel Ccnl Metalmeccanica artigianato, qualora il piano formativo individuale preveda un percorso di arricchimento professionale, sarebbe possibile la riassunzione con contratto di apprendistato professionalizzante.

A CURA DI
Ornella Lacqua
Alessandro Rota Porta



[1257]

Quale contratto a chi lavora in uno studio di geometri

Uno studio associato di geometri vuole assumere un dipendente, con iscrizione all'Inail e all'Inps e relativa attribuzione del codice di inquadramento. Lo studio può applicare il Ccnl Terziario Confesercenti, anziché il Ccnl Studi professionali?

La scelta del contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) è sì libera, ma dev'essere pur sempre coerente con l'ordinamento e con gli obblighi assunti dal datore di lavoro, in base ai principi generali di seguito evidenziati.

Il Ccnl applicato dal datore di lavoro dev'essere coerente con l'attività svolta. L'iscrizione del datore all'organizzazione datoriale stipulante obbliga all'applicazione del relativo Ccnl in azienda, onde garantire trattamenti uniformi e parità di mansioni, quanto al trattamento economico e normativo di base.

Sul punto va anche tenuto conto del fatto che il corretto inquadramento aziendale - dal quale deriva l'individuazione degli obblighi contributivi dell'impresa - va

effettuato in base all'attività svolta dall'impresa, con ricadute sull'individuazione del Ccnl applicabile ai fini della determinazione della retribuzione da assoggettare a contribuzione (cosiddetto imponibile minimo), a norma dell'articolo 1, comma 1, del Dl 338/1989, convertito in legge 389/1989, che, secondo quanto previsto dalla norma interpretativa di cui all'articolo 2, comma 25, della legge 549/1995, fa riferimento alla "categoria" di attività.

Venendo al caso in oggetto, nell'ipotesi in cui non vi sia un'adesione esplicita o implicita a un'associazione datoriale, che preveda l'applicazione di un determinato contratto collettivo, in linea teorica, lo studio associato di geometri potrebbe optare per l'applicazione del Ccnl Terziario Confesercenti, sebbene questo contratto di discipline prevalentemente il settore del commercio e dei servizi, ragion per cui tale scelta potrebbe risultare poco coerente con l'attività effettivamente svolta dallo studio. Invece, il Ccnl Studi professionali, sottoscritto da **Confprofessioni** e dalle organizzazioni sindacali di categoria, disciplina il rapporto di lavoro subordinato negli studi professionali, tra cui quelli di geometri. Pertanto, si ritiene che risulti più coerente applicare quest'ultimo contratto ai dipendenti dello studio associato di geometri.

Peraltro, va considerata anche la recente disposizione dell'articolo 7, comma 2, del Dl 62/2026, che - in tema di salario giusto - stabilisce come, ai fini della sua individuazione, si debba fare riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata e alla dimensione e natura giuridica del datore di lavoro.

[1258]

L'Inps non copre la malattia per la domenica del turnista

Un operaio turnista ha un turno programmato di domenica, ma si ammala. Gli spetta comunque l'indennità da parte dell'Inps?

Per quanto riguarda il tema delle giornate indennizzabili dall'Inps durante gli eventi di malattia, è necessario fare riferimento alla circolare dell'Istituto previdenziale 134368/1981, che riporta un compendio delle norme sull'indennità giornaliera di malattia.

In particolare, nel documento citato, al punto 7.2.1, è indicato che ai lavoratori con qualifica di operai l'indennità compete per le giornate feriali comprese nel periodo di malattia (incluso il sabato, in caso di settimana corta), con esclusione, quindi, delle domeniche e delle festività nazionali e infrasettimanali. Si ritiene, pertanto, che l'individuazione esplicita della domenica come giornata non indennizzabile (considerata come giorno di riposo), in assenza di un riferimento all'effettivo giorno di riposo del lavoratore, escluda la possibilità di una qualsiasi interpretazione diversa.

Perciò, nel caso prospettato l'indennità a carico dell'Inps verrà liquidata per i soli giorni tra il lunedì e il sabato (a eccezione delle festività nazionali e infrasettimanali), con l'evidente distorsione che l'Istituto non indennizzerà la giornata della domenica sebbene fosse prevista attività lavorativa, ma quella di effettivo riposo, in quanto ricadente in giorno feriale.

[1259]

Il Ccnl Agricoltura operai per i dipendenti di giardinieri

Un giardiniere è iscritto in Camera di commercio, con codice Ateco 813000 - Cura e manutenzione di parchi e giardini, come artigiano. Dovendo assumere un dipendente, quale contratto collettivo nazionale deve applicare?

Nel caso prospettato, si presume che il datore di lavoro non sia iscritto ad alcuna associazione di categoria datoriale, perché, in caso contrario, l'iscrizione datoriale sarebbe vincolante, con il conseguente obbligo di applicazione del Ccnl stipulato dall'associazione di appartenenza.

Chiarito questo aspetto, si ritiene che per l'attività di "aree verdi" debba essere considerato quanto precisato dal Ccnl Agricoltura (operai) del 23 maggio 2022, all'articolo 1 «Oggetto del contratto», nel quale si chiarisce che «il presente contratto collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse - comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato - e gli operai agricoli da esse dipendenti». In particolare, per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai, lo stesso Ccnl rimanda agli allegati 2 e 2-bis.

Nell'allegato 2, «Verbale di accordo per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai», si può notare che «le Parti hanno convenuto che detto accordo è applicabile limitatamente alle imprese che, svolgendo esclusivamente attività di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde, non sono considerate agricole, pur avendo gli operai addetti alle citate attività inquadrati previdenzialmente nel settore agricolo ai sensi dell'articolo 6 lettera e) della legge n. 92/1979».

Quanto sopra non è mutato in occasione del rinnovo del Ccnl, avvenuto con accordo del 28 maggio 2026. Pertanto, si ritiene che, nella fattispecie in esame, possa essere applicato il Ccnl Agricoltura operai, proprio per l'attività di sistemazione e manutenzione aree verdi che sarà svolta in concreto dal dipendente.

[1260]

La formazione a distanza dell'apprendista di 1° livello

Se un lavoratore apprendista di primo livello si ammala e, durante la malattia, l'ente scolastico attiva la Fad (formazione a distanza), il lavoratore ha diritto all'indennità di malattia da parte dell'Inps e alla retribuzione a carico della ditta?

In caso di risposta positiva, egli ne ha diritto per tutto l'arco della malattia o vanno escluse dal computo le ore dedicate alla Fad?

Per quanto riguarda le garanzie assicurative legate al contratto di apprendistato di primo livello, ovvero al contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato a conseguire la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, il ministero del Lavoro, con la circolare 12 del 6 giugno 2022, ha

definito che dalla duplice condizione di "studente/lavoratore" discende quanto segue.

Per lo svolgimento dell'attività lavorativa, sono corrisposte all'apprendista la retribuzione e la relativa contribuzione, come previsto dagli accordi interconfederali e/o dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché tutte le tutele previste dalle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare;
- f) assicurazione sociale per l'impiego.

Per le ore di formazione esterna, svolte nella istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo; per le ore di formazione interna, a carico del datore di lavoro, è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

In caso di malattia, maternità, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro, l'apprendista deve giustificare la propria assenza nel seguente modo: - in quanto studente, secondo le regole dell'istituzione formativa, quando per le giornate di assenza avrebbe dovuto svolgere attività di formazione esterna; - in quanto lavoratore, secondo le regole previste ex lege e dalla contrattazione collettiva di riferimento, quando nelle giornate di assenza avrebbe dovuto svolgere attività di formazione interna e/o ore di lavoro presso l'impresa.

In caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro o in altre situazioni specifiche, il piano formativo individuale potrà prevedere anche modalità di erogazione di formazione a distanza.

Venendo al caso in oggetto, per quanto concerne il pagamento del periodo di malattia, si ritiene che debbano essere seguite le stesse regole dettate per le ore di presenza, e cioè che nessuna indennità sia a carico dell'Inps o del datore di lavoro per le ore di formazione esterna. Invece, per le ore in cui l'apprendista doveva essere in azienda, l'indennità di malattia dovrà essere calcolata in base alla retribuzione percentuale, oppure al 10 per cento, se si tratta di ore in cui l'apprendista stesso avrebbe dovuto svolgere la formazione interna.

[1261]

Gli obblighi relativi al Tfr e i calcoli legati agli Otd

Riguardo all'obbligo versamento del trattamento di fine rapporto (Tfr) al Fondo tesoreria Inps per le aziende con più di 60 dipendenti, si chiede un chiarimento relativo al settore agricolo.

In particolare, come avviene il conteggio per gli operai agricoli a tempo determinato (Otd)? In base ai giorni di calendario previsti al momento dell'assunzione o per i giorni di effettivo lavoro? Per esempio, l'operaio a tempo determinato, assunto dal 1° gennaio al 31 dicembre, che lavora 102 giornate, viene conteggiato come una unità oppure rapportando le 102 giornate all'anno intero?

Per il calcolo della soglia dei 60 dipendenti, ai fini dell'obbligo di versamento del trattamento di fine rapporto al Fondo tesoreria Inps, gli operai agricoli a tempo determinato vanno conteggiati in base alle giornate effettivamente lavorate, e non in base alla durata del contratto.

Questo principio è esplicitato nella circolare Inps

70/2007, al punto 2, dove si afferma che per i lavoratori intermittenti il calcolo dev'essere «proporzionalmente ridotto per i periodi di sola disponibilità del lavoratore». Gli Otd rientrano in questa fattispecie in quanto prestano la loro opera in modo discontinuo, lavorando solo alcune giornate al mese.

Pertanto, l'Otd assunto dal 1° gennaio al 31 dicembre, che ha lavorato effettivamente per 102 giornate, non va conteggiato come una unità per l'intero anno, bensì per giornate effettivamente lavorate. Quindi, il suo peso, ai fini del calcolo della soglia, è pari a $102/312 = 0,33$ unità lavorative annue.

Si segnala, infine, che sul punto è intervenuto anche il messaggio Inps 1493 del 5 maggio 2026.

[1262]

Se si ammala un soggetto in contratto di solidarietà

L'azienda per la quale lavoro ha istituito il contratto di solidarietà, con riduzione dell'orario di lavoro di due giorni a settimana per i prossimi 12 mesi, per un totale di otto giorni mensili.

Nel caso in cui mi ammalassi, avrei diritto a percepire un'indennità di malattia anche durante i giorni di solidarietà, oppure no?

In primo luogo è bene chiarire come - in linea generale - il trattamento di integrazione salariale sostituisca, in caso di malattia, l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista (articolo 3, comma 7, del Dlgs 148/2015). Se, invece, lo stato di malattia insorge prima dell'inizio della sospensione, si possono verificare due casi:

- qualora la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili, cui il lavoratore appartiene, abbia sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entra in integrazione salariale dalla data di inizio della stessa; - nel caso in cui, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili, cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continua a beneficiare dell'indennità di malattia.

Nella situazione prospettata dal quesito, se l'intervento di cassa integrazione (in questo caso il contratto di solidarietà) è relativo a una contrazione dell'attività lavorativa e, quindi, riguarda dipendenti che lavorano a orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia anche nei giorni di solidarietà (circolare Inps 197/2015 e messaggio 1822/2020).

[1263]

Il benefit dell'auto aziendale anche al lavoratore a chiamata

Si chiede se, nell'ambito di un rapporto di lavoro intermittente, a norma degli articoli 13 e seguenti del Dlgs 81/2015, sia possibile assegnare al lavoratore un'autovettura aziendale a uso promiscuo quale fringe benefit, e quali eventuali criticità possano emergere, in particolare nei periodi di inattività del lavoratore, nonché in sede ispettiva.

La possibilità di assegnare un'auto a uso promiscuo a titolo di fringe benefit prescinde dalla tipologia contrattuale con la quale è inquadrato il dipendente: pertanto, non vi sono preclusioni nel concederla a un lavoratore a chiamata o per il fatto che il rapporto di lavoro prevede periodi di inattività.

Per l'assoggettamento a imposte e contributi, dovrà

trovare applicazione l'articolo 51, comma 4, lettera a, del Tuir, Dpr 917/1986, che prevede una imponibilità parziale basata su valori convenzionali. Se si agisce in conformità alla disposizione citata, non dovrebbero sorgere criticità in sede di eventuale verifica da parte dell'agenzia delle Entrate o degli organi di controllo in genere.

[1264]

Per la cognata non affiene assistenza ex legge 104

Ho chiesto i giorni di permesso per assistere una persona disabile ex articolo 33, comma 3, legge 104. Si tratta di mia cognata, moglie di mio fratello. L'Inps non ha accolto la mia domanda con la motivazione che «la signora in questione non risulta essere affiene di secondo grado del richiedente. Gli affini di secondo grado sono i parenti del coniuge in linea collaterale, principalmente i cognati (fratelli o sorelle del coniuge). L'affinità è il vincolo che unisce un coniuge ai parenti dell'altro e segue il grado di parentela di questi ultimi».

Chiedo se è corretta l'interpretazione del funzionario dell'Inps che ha rigettato la mia domanda.

La norma citata nel quesito assegna, ai dipendenti pubblici e privati, il diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile (ex articolo 1, comma 20, della legge 76/2016) convivente di fatto (ex articolo 1, comma 36, della medesima legge 76/2016), parente o affiene entro il secondo grado. Ciò premesso, la posizione dell'Inps è corretta. Infatti, l'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge (articolo 78 del Codice civile): in sostanza, nel caso in questione, per la moglie del fratello del lettore il cognato è affiene, mentre per quest'ultimo la stessa moglie del fratello non è affiene, ragion per cui egli non potrà assisterla fruendo dei permessi ex legge 104/1992.

[1265]

L'indennità di malattia e il patto di non concorrenza

Se un dipendente percepisce mensilmente un importo a titolo di indennità per patto di non concorrenza, calcolato con percentuale in base alla retribuzione lorda, l'importo è imponibile sia ai fini previdenziali che ai fini fiscali.

In caso di malattia, tale importo dev'essere compreso nell'imponibile per il calcolo dell'indennità Inps? E poi, dato che, in caso di eventuale futuro annullamento del patto per violazione dello stesso da parte del lavoratore, questi sarebbe tenuto alla restituzione di quanto percepito, anche l'Inps potrebbe chiedere il ricalcolo delle indennità di malattie erogate?

Nella situazione descritta, l'importo corrisposto mensilmente al dipendente a titolo di indennità per patto di non concorrenza, calcolato in percentuale sulla retribuzione lorda, è imponibile sia ai fini previdenziali che ai fini fiscali e, in caso di malattia, dev'essere compreso nell'imponibile per il calcolo dell'indennità Inps, in quanto rientra nella nozione di retribuzione

imponibile, ex articolo 12 della legge 153/1969, sulla quale si calcola l'indennità di malattia erogata dall'istituto previdenziale. Secondo la circolare Inps 93/1988, l'inclusione dell'indennità per il patto di non concorrenza nella retribuzione valida per il calcolo dell'indennità di malattia è corretta quando la contrattazione collettiva non pone a carico del datore di lavoro l'intero ammontare di tale emolumento per i periodi di assenza indennizzati. Pertanto, l'erogazione mensile dell'indennità comporta il suo assoggettamento a contribuzione previdenziale e, di conseguenza, la sua inclusione nell'imponibile per il calcolo dell'indennità di malattia. Riguardo all'eventuale futuro annullamento del patto per violazione da parte del lavoratore, con conseguente obbligo di restituzione, tale circostanza non incide sull'imponibilità contributiva e fiscale dell'indennità nei periodi in cui è stata corrisposta, né sull'inclusione della stessa nel calcolo delle indennità di malattia già erogate.

A CURA DI
Claudia Ogriseg



[1266]

La trattenuta Fis nella busta dei portieri di condominio

Considerando la disciplina del fondo di integrazione salariale (Fis), introdotto dal Dlgs 148/2015 e successivamente ampliato dalla legge 234/2021, si chiede se tale disciplina trovi applicazione anche nei confronti dei lavoratori dipendenti da condomini, in particolare per la figura del portiere di condominio. Nello specifico, si chiede se il datore di lavoro "condominio" rientri fra i soggetti obbligati al versamento del contributo Fis e se la trattenuta presente in busta paga a titolo di Fis sia legittima per i portieri. Esistono eventuali esclusioni o fondi bilaterali alternativi, previsti dal contratto collettivo di categoria dei portieri di fabbricati? In quali casi concreti il portiere potrebbe beneficiare dell'assegno di integrazione salariale erogato dall'Inps?

La disciplina del fondo di integrazione salariale (Fis) si applica anche ai portieri dipendenti da condomini: il condominio, che assume personale con il Ccnl Dipendenti proprietari di fabbricati, è un datore di lavoro privato rientrante nel campo di applicazione del Fis, salva l'eventuale istituzione di un vero fondo di solidarietà bilaterale di settore, ex articoli 26 e 27 del Dlgs 148/2015, che - a oggi - non risulta esistere.

La legge di Bilancio per il 2022, n. 234/2021, ha infatti modificato il Dlgs 148/2015, estendendo sensibilmente il perimetro del Fis. Dal 1° gennaio 2022 sono soggetti al Fis i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, appartenenti a settori non coperti da Cigo/Cigs (cassa integrazione guadagni ordinaria/straordinaria) e non compresi in fondi di solidarietà bilaterali o bilaterali alternativi. Il Fis è dunque un fondo "residuale" che interviene per tutti i datori di lavoro, anche non imprenditori, quando non rientrano in fondi settoriali e versano la relativa contribuzione. Di conseguenza, la trattenuta in busta paga "a titolo Fis" è in linea di principio legittima, purché il condominio sia effettivamente assoggettato al Fis e non a un altro fondo.

Il portiere potrà accedere all'assegno di integrazione salariale Inps in caso di sospensione o riduzione dell'orario qualora abbia all'attivo almeno 30 giorni di anzianità di lavoro effettivo presso l'unità produttiva e subisca una sospensione o riduzione dell'orario per causali ammesse (analoghe a Cigo/Cigs), e il condominio presenti domanda di assegno di integrazione salariale Fis all'Inps, indicando causale, periodo, numero di lavoratori e riduzione dell'orario.

[1267]

La pausa più lunga del portiere va comunicata in commissione

Sono un portiere di condominio inquadrato nella categoria A3 (senza alloggio).

Il contratto collettivo nazionale di riferimento - Ccnl Dipendenti proprietari di fabbricati, vigente dal 1° novembre 2025 al 31 ottobre 2028 - prevede, all'articolo 50, un intervallo giornaliero di un'ora per la pausa pranzo. Tuttavia, il condominio presso cui presto servizio ha stabilito, unilateralmente, un intervallo di tre ore nell'organizzazione dell'orario di portineria.

A quanto mi risulta, tale variazione non è mai stata comunicata alla commissione paritetica territoriale né a quella nazionale, come previsto dalle disposizioni contrattuali.

Vorrei quindi sapere se è possibile, in presenza di questa mancata comunicazione e della modifica peggiorativa dell'intervallo giornaliero, chiedere una indennità di disagio per tutti gli anni in cui ho svolto il servizio con tale articolazione oraria. In caso di risposta affermativa, quali sono i presupposti e i limiti temporali (eventuale prescrizione) per far valere tale diritto?

Come evidenziato nel quesito, il Ccnl applicabile al personale di portineria prevede, all'articolo 50, un intervallo giornaliero pari a un'ora, legato alla pausa pranzo, per i portieri inquadrati nel livello A3, senza alloggio. Viene, altresì, previsto che le parti interessate potranno definire una durata dell'intervallo minore o maggiore; tale diversa durata dovrà essere comunicata entro 30 giorni, anche da una sola delle parti, alla commissione paritetica territoriale o a quella nazionale. Tuttavia, nel contratto non è specificamente prevista alcuna indennità o conseguenza in relazione alla mancata comunicazione alla commissione. Si precisa, inoltre, che la comunicazione può anche essere effettuata da una sola delle parti; occorrerebbe, quindi, essere certi della mancata comunicazione da parte del condominio. In ogni caso, la trasformazione dell'intervallo da una a tre ore, senza che il datore abbia assolto l'obbligo di comunicazione alle commissioni paritetiche, non genera automaticamente il diritto all'indennità di disagio per il portiere. Quest'ultimo potrebbe chiedere al condominio l'effettivo rispetto dell'articolo 50 del Ccnl. Viceversa, un compenso per il maggiore disagio potrebbe essere chiesto esclusivamente nella misura in cui si riuscisse a dimostrare, in un eventuale giudizio, che la pausa prolungata corrispondeva a reale attività di servizio o reperibilità effettiva. Infine, quanto alla prescrizione dell'eventuale indennizzo per il maggiore disagio, in materia di crediti retributivi trova applicazione la prescrizione ordinaria quinquennale (articolo 2948 del Codice civile). Tuttavia, secondo un recente ma ormai consolidato orientamento giurisprudenziale, nel settore privato la prescrizione dei crediti di lavoro decorre dalla cessazione del rapporto.

[1268]

Il datore può modificare l'orario nel rispetto del Ccnl

Un lavoratore dipendente è assunto con la qualifica di impiegato di 2° livello con le mansioni di supporto help-desk-marketing, nel settore Telecomunicazioni. Il contratto, inizialmente a tempo determinato, è stato successivamente trasformato ed è diventato a tempo indeterminato.

La lettera di assunzione prevede espressamente che la settimana lavorativa sarà dal lunedì alla domenica, a tempo pieno, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite nella fascia oraria dalle 9 alle 23. In questa situazione l'azienda può chiedere o imporre al lavoratore turni di notte (dalle 22 alle 7)?

Il quesito riguarda il potere di modifica dell'orario di lavoro - cosiddetto ius variandi, ex articolo 2104 del Codice civile - che la legge riconosce al datore di lavoro. In particolare il datore è libero di auto-organizzare l'orario in base alle esigenze produttive e organizzative, purché nell'ambito di limiti, quali:

- le 40 ore settimanali, o il minore orario di lavoro previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario;
- le 11 ore consecutive di riposo giornaliero e le 24 ore settimanali di riposo, di regola coincidenti con la domenica.

Il datore, inoltre, può fissare l'articolazione oraria all'interno del quadro previsto dalla stessa contrattazione collettiva, che si limita a definire la durata dell'orario di lavoro ordinario (40 ore settimanali) e la durata della settimana lavorativa (di cinque o sei giorni).

Sicché, una volta definito l'orario di lavoro all'atto dell'instaurazione del rapporto e prima dell'inizio della prestazione lavorativa (al riguardo si veda il Dlgs 152/1997, come integrato dal Dlgs 104/2022), l'eventuale modifica può essere effettuata ma, secondo la giurisprudenza, nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza, e in assenza di discriminazione e vessazione. Argomentando in tal senso, la Corte di cassazione ha riconosciuto al datore di lavoro il potere di modificare la distribuzione o collocazione temporale della prestazione lavorativa (non la sua estensione), poiché rispettosa dei limiti legali e contrattuali di durata massima dell'orario di lavoro (Corte di cassazione, sentenza 31349/2021).

Applicando tali principi al caso descritto, in cui la lettera di assunzione stabilisce un orario di lavoro di 40 ore, distribuito nella fascia oraria dalle 9 alle 23, è possibile ritenere che il datore di lavoro abbia il potere di modificare l'orario. Tuttavia, si segnala che, qualora la variazione oraria non fosse legata a reali esigenze produttive, ma disposta per motivi pretestuosi, ritorsivi o discriminatori, tale variazione potrebbe essere impugnata e risultare illegittima.