

CIRCOLARE N° 18 DEL 02/10/2024

Alla rispettabile clientela – alla c.a. della Direzione

Gentili Clienti,

Riteniamo utile fornire una sintesi di alcune novità che potrebbe essere di Vostro interesse:

DECRETO RISCOSSIONE: POSSIBILE CHIEDERE NUOVE RATEIZZAZIONI

Torniamo su materia già trattata nella nostra circolare n. 14.

Fino al 31.12.2024, le attuali norme (art. 19 D.P.R. 602/1973) consentono dilazioni fino a 72 rate per importi inferiori o pari a 120.000 euro, con requisiti documentali per somme superiori (c.d. dilazione straordinaria).

Il D.Lgs. 29.07.2024, n. 110 ha introdotto nuove regole per la rateazione delle cartelle esattoriali a partire dal 2025.

D.Lgs. 29.07.2024,
n. 110

Con le novità introdotte dal D.Lgs. 110/2024, dal 1.01.2025 per le somme iscritte a ruolo o affidate all'Agente della riscossione di importo inferiore o pari a 120.000 euro, su *semplice dichiarazione* di versare in una temporanea situazione di obiettiva difficoltà economico-finanziaria e senza la necessità di dimostrare questo status, saranno possibili le opzioni seguenti:

- richieste presentate negli anni 2025 e 2026: fino a 84 rate mensili;
- richieste presentate negli anni 2027 e 2028: fino a 96 rate mensili (8 anni);
- richieste presentate dal 1.01.2029: fino a 108 rate mensili (9 anni).

Sempre per le domande di valore fino a 120.000 euro, nel caso in cui dovesse essere *documentata la situazione di temporanea difficoltà* finanziaria, la dilazione sarà concessa nelle seguenti misure:

- richieste presentate negli anni 2025 e 2026: da 85 a 120 rate mensili;
- richieste presentate negli anni 2027 e 2028: da 97 a 120 rate mensili;
- richieste presentate dal 2029: da 109 a 120 rate mensili.

Per le domande di valore *superiore a 120.000 euro*, nel diverso caso in cui dovesse essere documentata la temporanea situazione di obiettiva difficoltà finanziaria, la dilazione potrà essere concessa fino ad un massimo di 120 rate mensili, a prescindere dal momento di presentazione della relativa domanda.

In caso di *comprovato peggioramento della situazione* di obiettiva difficoltà, la dilazione concessa potrà essere prorogata una sola volta per il numero massimo di rate previsto, a condizione che non sia intervenuta decadenza. La valutazione della

sussistenza della temporanea situazione di obiettiva difficoltà (documentata dal contribuente) dovrà essere effettuata come segue:

- persone fisiche e titolari di ditte individuali in regimi fiscali semplificati: *Isee del nucleo familiare* del debitore ed entità del debito da rateizzare e di quello residuo eventualmente già in rateazione;
- soggetti diversi dai precedenti: indice di liquidità e rapporto tra debito da rateizzare e quello residuo eventualmente già in rateazione e il valore della produzione.

Con apposito D.M. MEF dovranno essere stabilite le modalità di applicazione e documentazione dei parametri di cui sopra e individuati particolari eventi al ricorrere dei quali la temporanea situazione di obiettiva difficoltà sarà considerata sussistente in ogni caso.

CODATORIALITÀ NELLE RETI DI IMPRESE, TRA REGOLE E LIBERTÀ NEGOZIALE

La codatorialità è un istituto giuridico previsto nell'ambito delle reti d'impresa per la condivisione delle risorse umane tra diverse imprese di una rete, che possono disciplinare in modo autonomo le modalità di gestione e utilizzo dei lavoratori nel contratto di rete.

Nelle reti di imprese, con riferimento alla gestione del personale dipendente, le imprese retiste possono avvalersi di 2 strumenti: il distacco e la codatorialità.

Il **distacco** del lavoratore si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Tale istituto assume una connotazione particolare tra aziende che hanno sottoscritto un contratto di rete di imprese, poiché in tal caso l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete.

La **codatorialità** è priva di una precisa definizione legale ad altre forme contrattuali tradizionali. In regime di codatorialità la prestazione lavorativa di uno o più dipendenti è utilizzata da uno o più datori di lavoro che condividono il potere direttivo. Tale regime, pur non avendo una definizione consolidata, trova radici nella normativa delle reti d'impresa, nella giurisprudenza e in una serie di circolari interpretative. Il contratto di rete è lo strumento giuridico che regola la collaborazione tra le imprese partecipanti e in quanto tale, deve contenere tutte le disposizioni necessarie per disciplinare il funzionamento della codatorialità, prevedendo la "*platea*" dei lavoratori che vengono messi "*a fattor comune*".

Tali lavoratori devono essere assunti da una delle imprese retiste e il datore di lavoro originario è altresì tenuto al rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. È consentito a tutti i codatori l'esercizio del potere direttivo (circ. MPLS 35/2013), ma occorre indicare i profili di supervisione e controllo in capo al datore di lavoro effettivo.

Con riferimento alle mansioni dei lavoratori in codatorialità, l'art. 2103 del codice civile dispone che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito o riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento; in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che modifica la posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni

art. 3 D.L. 5/2009,
conv. L. 33/2009

art. 30, c. 4-ter D.Lgs.
276/2003).

<p>appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.</p> <p>Nell'ambito del contratto di rete, sia in relazione alla codatorialità che al distacco, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione (datore di riferimento). Nelle ipotesi in cui la prestazione sia resa nel mese in termini prevalenti a favore di un'impresa che applica un CCNL che, per la stessa mansione, prevede una retribuzione più elevata rispetto a quella prevista dal contratto applicato dal datore di lavoro di riferimento, l'imponibile oggetto di denuncia mensile deve essere adeguato a tale maggiore importo.</p> <p>Le imprese aderenti a un contratto di rete effettuano le comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità e quelle dei lavoratori in distacco nell'ambito di un contratto di rete tramite un soggetto appositamente incaricato (impresa referente) attraverso i servizi online del Ministero del lavoro utilizzando i modelli UniRete.</p>	<p>D.M. 29.10.2021 n. 205</p>
"CONTRATTO MISTO" LAVORO DIPENDENTE PART-TIME E AUTONOMO FORFETARIO	
<p>Il disegno di legge Lavoro introduce cambiamenti significativi per i lavoratori autonomi in regime forfetario che svolgono anche attività di lavoro dipendente (contratto misto).</p> <p>Questa nuova formula contrattuale introduce nuove disposizioni che avranno un impatto considerevole sui lavoratori autonomi che operano in regime forfetario e contemporaneamente svolgono attività di lavoro dipendente.</p> <p>L'art. 8-bis del D.D.L. Lavoro consente a un individuo di essere contemporaneamente dipendente part-time e lavoratore autonomo in regime forfetario presso la medesima azienda.</p> <p>La disposizione in questione stabilisce un'importante eccezione alla causa ostativa prevista dalla L. 140/2014.</p> <p>Questa eccezione riguarda specificamente i professionisti iscritti a registri o albi che lavorano con contratto subordinato part-time. In particolare, la norma si riferisce a coloro che hanno un impiego che occupa tra il 40% e il 50% del tempo pieno presso aziende di grandi dimensioni, ovvero con un organico superiore a 250 dipendenti.</p> <p>Dal punto di vista pratico, il lavoratore che aderisce a questo schema potrà svolgere un'attività dipendente part-time, con un impegno orario compreso tra il 40% e il 50% del tempo pieno. Parallelamente, potrà continuare a esercitare la propria attività autonoma, beneficiando del regime forfetario che prevede una tassazione agevolata al 15% sul reddito derivante da tale attività anche nei confronti dello stesso datore di lavoro.</p> <p>Nelle intenzioni del legislatore i vantaggi di questa formula sono molteplici e bidirezionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per i lavoratori, si prospetta una <u>maggiore stabilità economica</u>, derivante dalla combinazione di un reddito fisso da lavoro dipendente e uno variabile da lavoro autonomo. Essi avranno l'opportunità di <u>sviluppare competenze in ambiti diversi ma complementari</u>, godendo al contempo dei benefici 	

tipici del lavoro subordinato, come ferie e tutele in caso di malattia, senza rinunciare all'autonomia professionale.

- Le aziende potranno beneficiare di una maggiore flessibilità nell'acquisizione di competenze specialistiche, ottimizzando i costi fissi del personale e aumentando la propria attrattività nei confronti di talenti che desiderano mantenere una propria attività professionale parallela.

L'implementazione di questo tipo di contratto richiede alcuni passaggi:

- **il contratto di lavoro autonomo deve essere certificato;**
- il contratto di lavoro autonomo non deve presentare **sovrapposizioni con** il contratto dipendente in termini di oggetto, modalità e tempi della prestazione;
- È necessaria la stipula di uno **specifico accordo aziendale;**
- Il lavoratore **non avrà diritto all'indennità di disoccupazione** in caso di dimissioni o risoluzione consensuale, salvo eccezioni come le dimissioni per giusta causa o durante il periodo di maternità;
- La formalizzazione delle dimissioni dovrà avvenire attraverso una procedura online.

Possiamo vedere un esempio pratico per comprendere meglio l'applicazione pratica di questa nuova formula contrattuale: un ingegnere informatico potrebbe lavorare part-time come dipendente nel reparto IT di un'azienda, dedicando il resto del tempo alla sua attività di consulenza freelance per la stessa azienda, beneficiando del regime forfetario per quest'ultima e di tutti i vantaggi correlati.

Il presente elaborato è un documento informativo di sintesi e non un parere professionale.

Studio Pagani