

GL 0HUFROHGu PDJJLR

# Sommario Rassegna Stampa

<b>Pagina</b>	<b>Testata</b>	<b>Data</b>	<b>Titolo</b>	<b>Pag.</b>
<b>Rubrica Sicurezza</b>				
1	Il Sole 24 Ore	29/05/2024	<i>Lavoro 24 - Nei contratti buone prassi sulla sicurezza (C.Casadei)</i>	3
<b>Rubrica Energia</b>				
8	Il Fatto Quotidiano	29/05/2024	<i>Rinnovabili record ma accumulati già 16 anni di ritardo (V.Della Sala)</i>	7
<b>Rubrica Altre professioni</b>				
29	Il Sole 24 Ore	29/05/2024	<i>Il Notariato punta sulla scuola nazionale per preparare i giovani (M.De Cesari)</i>	8
<b>Rubrica Fisco</b>				
1	Il Sole 24 Ore	29/05/2024	<i>Studi associati, cessione quote nel reddito da lavoro autonomo (G.Gavelli)</i>	9
1	Il Sole 24 Ore	29/05/2024	<i>Partite Iva, dalla flat tax 3,2 miliardi (G.Parente)</i>	11
1	Il Sole 24 Ore	29/05/2024	<i>Salva casa, pronta la partenza sprint. Rischio imbuto nei Comuni (G.Latour)</i>	13
28	Il Sole 24 Ore	29/05/2024	<i>Nessun titolo abilitativo per tende da sole e vetrate in condominio (A.D'ambrosio)</i>	15
27	Il Sole 24 Ore	29/05/2024	<i>Superbonus in dieci rate. Parte la stretta per le banche (G.Parente)</i>	16
32	Italia Oggi	29/05/2024	<i>La sanatoria edilizia puo' essere condizionata (C.Angeli)</i>	17
<b>Rubrica Pubblica Amministrazione</b>				
1	Italia Oggi	29/05/2024	<i>Pensionati P.a. al lavoro (L.Allegrucci)</i>	18

## Lavoro 24

**Accordi sindacali**  
Nei contratti buone prassi sulla sicurezza

**Cristina Casadei** — a pag. 18

# Sicurezza, nei contratti buone prassi oltre le norme

**Contrattazione.** Negli accordi aziende e sindacati declinano il tema anche su salute psicofisica e ambiente, sfruttando l'innovazione

Pagina a cura di  
**Cristina Casadei**

I contratti collettivi nazionali di lavoro, come anche quelli aziendali, oltre a recepire la normativa, nel tempo sono diventati una delle riserve più ricche delle buone prassi sulla salute e sicurezza. Un'evoluzione che ha come principale obiettivo la diffusione della cultura e della sensibilità sulla materia tra tutti gli attori, che si rivela sempre la via maestra per consentire al nostro Paese di schiodarsi da quanto ci raccontano i dati Inail, oltre che la cronaca: in media, infatti, in Italia continuano a esserci un migliaio di denunce di infortuni mortali all'anno.

### Gli interventi

In premessa va detto che nei contratti «ci sono innanzitutto interventi strettamente connessi ai rinvii normativi. Il decreto legislativo 81 del 2008 individua una serie di ambiti di intervento e il primo obiettivo di imprese e sindacati è quindi l'allineamento dei contratti», spiega il ricercatore dell'Università di Modena e Reggio Emilia e di Adapt, Emanuele Dagnino. Poi però imprese e sindacati cercano sempre di andare oltre e di rendere più efficaci gli interventi. Se è vero che ci sono settori più sensibili di altri, anche per la maggiore esposizione al rischio delle lavo-

razioni, in generale il tema è molto discusso da imprese e sindacati soprattutto nell'edilizia e nell'industria, così come nei servizi. Si pensi, per esempio, al contratto assicurativo Ania, che ha affrontato la trattazione del tema in modo diverso, con particolare attenzione al benessere psico fisico delle persone e allo stress lavoro correlato e ha allargato il tema dei luoghi di lavoro sicuri anche a quelli in cui si svolge attività da remoto, vista l'ampia diffusione dello smart working nel settore.

### Gli Osservatori

Per promuovere interventi in termini di maggior favore dei lavoratori su tematiche che sono state individuate dal legislatore, molti settori si sono dotati di Osservatori e cabine di regia, partecipe sia dalle imprese che dai sindacati che hanno la funzione di raccogliere i dati, analizzarli e decidere le azioni da intraprendere. Pensiamo a questo proposito alla chimica farmaceutica, alla metalmeccanica, così come all'edilizia. «Il dato, la sua analisi e comprensione, sono fondamentali quando si affronta questa materia. Si tratta di un primo passo fondamentale per individuare gli interventi da fare», interpreta Dagnino.

### Il raccordo con i territori

Un altro tema che dipende da settore a settore è il raccordo con l'ambito territoriale. Nell'edilizia, per esempio, c'è un

coinvolgimento particolare degli enti bilaterali e del secondo livello di contrattazione. Il Formedil, l'ente unico formazione e sicurezza, per esempio ha stipulato una serie di protocolli per sostenere le attività formative degli Enti territoriali, su specifiche tematiche, per migliorare le competenze dei lavoratori e supportare le aziende nel trovare sempre più personale qualificato.

### Il ruolo degli enti bilaterali

Nei settori ci sono anche dinamiche da considerare sulle funzioni dei rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza «tendenzialmente per meglio specificarle e ampliarle. Si osservano infatti esperienze che raccordano la tutela della salute del lavoratore in ambito ambientale, come avviene nel contratto chimico farmaceutico ma anche nell'energia. È così che c'è stata l'estensione del ruolo da "rappresentante dei lavoratori per la salute e sicurezza" a "rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente". Una strada che potrebbero seguire anche altri», continua Dagnino. Ci sono poi casi in cui l'attenzione viene rivolta al sito specifico e quindi il rappresentante diventa per la salute e sicurezza di sito e territoriale.

### La formazione efficace

Quando si parla di sicurezza, sicura-

mente la formazione riveste un ruolo centrale. I contratti hanno cercato di ampliare il numero delle ore e dei permessi per i rappresentanti dei lavoratori ma anche a prevedere una formazione sempre più efficace. Si pensi, a questo proposito, alla pratica dei break formativi dei metalmeccanici da svolgersi in fabbrica durante l'orario di lavoro.

#### **Il trend demografico**

Nella trattazione della materia è entrato anche il trend demografico, come è accaduto nel contratto gas acqua che prevede un'attenzione specifica all'in-

vecchiamento della popolazione aziendale «con azioni dedicate ai lavoratori più anziani che hanno esigenze diverse dagli altri. Questa attenzione si è manifestata già nel 2022, prima del percorso della legge sulla non autosufficienza che ha portato al decreto legislativo dove nel 2024 troviamo 2 disposizioni specifiche sulla tutela dei lavoratori anziani», osserva Dagnino. È questo uno dei tanti casi in cui la contrattazione anticipa acquisizioni che al legislatore arrivano successivamente.

#### **L'integrazione tecnologica**

Tra le tendenze innovative degli ultimi

anni, sia a livello nazionale che aziendale c'è l'integrazione della tecnologia come strumento per migliorare la salute e sicurezza. Come sta avvenendo in Saipem che nel 2024, ha raggiunto un accordo con i sindacati, Filctem, Femca e Uiltec, per l'adozione dell'intelligenza artificiale nei cantieri e su alcuni mezzi dove vengono installate smart cameras per monitorare l'attività e prevenire gli incidenti. L'AI monitora e analizza in tempo reale le registrazioni, mentre un sistema di allarme evidenzia sul monitor le potenziali minacce consentendo di intervenire subito.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**La tecnologia consente di intervenire in tempo reale come avviene grazie alle telecamere intelligenti di Saipem**

#### **L'evoluzione dei settori**

## **Break formativi in fabbrica per aumentare l'efficacia**

### **Metallmeccanica**

**N**ella metallmeccanica, il 2016 ha segnato un cambio di approccio alla materia della salute e sicurezza nella contrattazione, con un maggiore coinvolgimento dei sindacati e dei lavoratori nella trattazione della materia. La sperimentazione dei cosiddetti break formativi in fabbrica per il-

avoratori è uno degli esempi concreti del nuovo corso. In sostanza si tratta di un frazionamento della formazione da svolgere direttamente sulla linea produttiva, a piccoli gruppi, per renderla più efficace, come condiviso dalle imprese e dai sindacati che siglano il contratto (Federmeccanica, Assisat e Fiom, Fim e Uilm). Questo ha consentito di verificare sul campo l'efficacia della formazione, ma anche di ascoltare le persone, avviando un circolo virtuoso che ha dato risultati positivi. L'efficacia del frazionamento della formazione ha avuto anche un riconoscimento da parte dell'Inail, tant'è che oggi entra nei parametri per il riconoscimento di un punteggio per ottenere una riduzione del premio a cui concorrono molti fattori e attività.

Il settore si sta avvicinando al rinnovo contrattuale e i sindacati nella loro piattaforma rivendicativa chiedono di essere ancora più coinvolti sul tema. Per le imprese

serve un confronto congiunto durante tutta la vigenza contrattuale per ottenere risultati migliori e non affrontarlo ogni 3 o 4 anni. Intanto proseguono i lavori della Commissione nazionale salute e sicurezza paritetica che vede la partecipazione di imprese e rappresentanti dei lavoratori, oltre a una serie di attività sperimentali. Si pensi al protocollo di collaborazione con l'Inail sullo studio statistico dei casi di infortunio per poter orientare, a partire dai dati, gli interventi. Ci sono poi le sperimentazioni di formazione congiunta dei responsabili aziendali sulla salute e sicurezza insieme ai rappresentanti dei lavoratori. In Commissione sono stati affrontati molti temi, compreso quello che riguarda i trasfettisti e quindi come inviare in sicurezza i dipendenti all'estero, un tema da cui è nato anche un Vademecum per le aziende del settore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## La tecnologia per favorire comportamenti corretti

### Chimica farmaceutica

**A**nche la tecnologia può favorire comportamenti più corretti sulla salute e sicurezza. È questa l'ultima scommessa della contrattazione della chimica farmaceutica che ha sempre promosso iniziative continue, con dialogo e discussione sulle azioni per sensibilizzare tutti i lavoratori. Da Federchimica ricordano che con l'ultimo contratto la salute e sicurezza è così entrata nelle linee guida della trasformazione digitale. Nel settore negli anni sono stati raggiunti importanti miglioramenti, evidenti anche nei dati sugli infortuni, inferiori alla media nazionale del manifatturiero. Tutto questo è però frutto di una lunga storia e del dialogo continuo con i sindacati. La prima pietra fu messa con il contratto del 1969 dove venne inserito un capitolo specifico dedicato a "Ambiente di lavoro igiene sicurezza del lavoro". Fino ad allora si pagava la cosiddetta indennità "nocivo" che venne superata con l'introduzione dei valori limite di esposizione a fattori di rischio: non c'era però una normativa italiana di riferimento e fu così che le imprese andarono Oltreoceano a prendersi le tabelle dell'agenzia americana ACGIH. Con il contratto del 1972 arrivò poi la Commissione per l'ambiente di lavoro, per promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione delle misure per tutelare la salute dei lavoratori. Dopo l'incidente di Seveso, nel 1979 il contratto introdusse i temi relativi all'impatto ambientale con previsioni di investimento per i miglioramenti ambientali ecologici e con la scheda delle caratteristiche di impianto che anticipò la direttiva Seveso. Il 1986 è il momento dell'Osservatorio nazionale congiunto con i sindacati, un ambito non

negoziale per individuare le azioni da fare. La formazione congiunta è uno di questi, come emerge dal contratto del 1994. Il settore del resto ha sempre avuto un numero di ore di formazione superiore alle previsioni di legge per i Rlss. Nel 2008 nasce l'Rlssa con competenza su tematiche ambientali. Il programma Responsible care entra nel contratto e nel 2009 nasce la Giornata nazionale e il premio per le migliori esperienze aziendali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Luoghi sicuri nel lavoro agile e focus su salute psicofisica

### Assicurazioni

**N**ei settori dei servizi l'esposizione al rischio in materia di salute e sicurezza sicuramente non arriva (o arriva in misura minima) dai macchinari o dalle cadute. Arriva da fronti diversi, che riguardano più lo stress o la mente. È per questo che il comparto assicurativo ha voluto affrontare la materia con attenzione a questi aspetti, a maggior ragione oggi con la diffusione dello smart working, con l'art. 50 del contratto Ania, con cui le imprese e i sindacati (Fisac, First, Uilca, Fna e Snfia) riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei dipendenti e sicurezza sul posto di lavoro. Per dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti le parti hanno deciso di procedere con la verifica e il controllo dell'applicazione ed il rispetto di tutte le norme di prevenzione, sicurezza ed igiene del lavoro e di presentare proposte per attuare misure efficaci. Nell'ultimo rinnovo contrattuale (siglato il 16 novembre del 2022) è stata condivisa l'importanza di proteggere l'integrità psicofisica dei lavoratori, alla luce anche delle molteplici trasformazioni avvenute negli ultimi anni, con

particolare attenzione ai fenomeni di stress lavoro-correlato. A livello nazionale, ma anche a livello aziendale viene considerato necessario proseguire, nel rispetto delle previsioni di legge, con l'analisi delle condizioni di lavoro. Dato l'ampio ricorso allo smart working nel settore, la tutela dei lavoratori dovrà essere estesa a tutti i luoghi di lavoro, compresi quelli diversi dalla sede aziendale, dove si svolge la prestazione in modalità agile secondo quanto previsto dalla normativa legale e contrattuale, ma anche che vi sia un aumento delle ore di formazione per i componenti della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza con corsi obbligatori di durata minima 32 ore e aggiornamenti periodici di 4/8 ore. Tra le funzioni dell'Organismo Paritetico Nazionale è stato deciso che vi rientri anche la "definizione di linee guida per la formazione in tema di prevenzione, anche per quanto attiene al lavoro svolto in modalità agile".

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Formazione centrale, a enti bilaterali 100 milioni all'anno

### Edilizia

**P**er il vicepresidente Ance Carlo Trestini, «la salute e la sicurezza dei lavoratori sono aspetti cruciali nella vita quotidiana delle imprese e dei lavoratori. È necessario, però, abbandonare le politiche afflittive e adottare nuove strategie di premialità per le imprese che investono nella sicurezza. Un nuovo approccio, che riconosca e premi gli sforzi, incentiverebbe le aziende a migliorare continuamente». Nei rinnovi dei contratti di lavoro la materia della sicurezza, della prevenzione e della formazione hanno sempre avuto una certa centralità. L'ultimo accordo Ance, Coop e sindacati (Fillea, Filca e FenealUil) ha definito un piano molto vasto per la cui rea-

lizzazione imprese e sindacati hanno concordato di destinare l'1% della retribuzione dovuta dalle imprese per gli operai, alla formazione e alla sicurezza, con una equa distribuzione (0,50% alla formazione e 0,50% alla sicurezza). Le imprese edili destinano annualmente agli enti bilaterali per la formazione e la sicurezza quasi 100 milioni di euro. Se il Formedil, Ente Unico nazionale per la Formazione e la Sicurezza, garantisce un'offerta formativa capillare, fonda-

mentale è anche l'attività di consulenza e assistenza alle imprese svolta dagli enti, attraverso tecnici esperti che vanno nei cantieri. Tra le novità dell'ultimo contratto c'è l'istituzione di uno specifico Fondo territoriale per la qualificazione del settore, per incrementare la formazione professionalizzante dei lavoratori e le premialità per le imprese. Così come la gratuità dei corsi per preposti e datori di lavoro per le imprese regolarmente iscritte al sistema bilaterale. E poi anco-

ra la formazione obbligatoria delle 16 ore gratuita anche per gli impiegati tecnici di primo ingresso in cantiere. L'aggiornamento con periodicità triennale anziché quinquennale è un'altra delle novità introdotte. Per raggiungere maggiore efficacia è stato condiviso l'uso di simulatori avanzati di macchine di cantiere nei corsi, ed è stato definito un Catalogo Formativo Nazionale per garantire in maniera omogenea l'offerta formativa del sistema bilaterale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

MAGOECONOMICA



**La cultura della sicurezza.** Negli accordi le parti cercano di rendere gli interventi sempre più efficaci per sensibilizzare lavoratori e imprese



**IL RAPPORTO**

# Rinnovabili record ma accumulati già 16 anni di ritardo

» Virginia Della Sala

Una buona notizia, una meno buona, entrambe ormai ampiamente previste: la prima è che, dopo 12 anni, in Italia – spiega Legambiente nel suo rapporto “Comuni rinnovabili” presentato ieri a Roma nella sede del Gse, il Gestore dei servizi energetici – le fonti rinnovabili tornano a crescere con 5,79 Gigawatt (GW) di nuove installazioni arrivate nel 2023. Si tratta, rispettivamente, di 5,1 GW in più rispetto al 2012 e di 2,6 rispetto al 2022. La seconda è che non bastano per rispettare i target al 2030. Arranchiamo proprio mentre, viene da dire, ci si concentra su un nucleare dai tempi lunghissimi (a non dibattere sulle conseguenze) e mentre si discute in modo caotico sul solare nei terreni agricoli, allungando ancora di più i tempi.

A ogni modo, ormai, le rinnovabili sono presenti in tutti i comuni d'Italia. Per la precisione in 7.891 su 7.896. Il merito è quasi completamente del fotovoltaico (5,23 GW). Roma, Padova e Ravenna le città a maggior sviluppo. Il tanto contestato eolico si ferma invece a 487 Megawatt (MW). I nuovi impianti sono 101, distribuiti su 61 città. Legambiente si spinge anche ad analizzare la situazione a inizio 2024, con “un +52% di capacità rinnovabile in esercizio rispetto al dato rilevato nello stesso periodo del 2023”.

**I NUMERI SONO POSITIVI** anche per l'idroelettrico con 1.971 Comuni, in aumento di 398 rispetto al 2022, che hanno almeno un impianto per la produzione di energia elettrica con questa tecnologia. Nel 2023 ne sono stati realizzati 72 nuovi, di cui uno solo di grandi dimensioni con un incremento di 30,89 MW. Aumentano, seppur di poco, i comuni che utilizzano impianti a biomassa (29 in più rispetto al 2022) mentre è ferma la geotermia.

Per Legambiente si tratta di “una crescita importante ma ancora non sufficiente per raggiungere gli obiettivi 2030”.



**LEGAMBIENTE  
 UNA CRESCITA  
 INEDITA, PERÒ  
 NON BASTA  
 PER IL 2030**

Stando alla media delle installazioni degli ultimi tre anni, a questo ritmo la quota di 90 GW di potenza si potrà raggiungere solo nel 2046: sedici anni dopo. Tra i problemi segnalati, quello delle moratorie dei Comuni e delle Regioni (l'ultima prevista dalla neo presidente della Sardegna, Alessandra Todde, le altre minacciate da chi chiedeva di ottenere compensazioni economiche per i territori), i troppi progetti fermi, in attesa di valutazione – dei ministeri Ambiente o Cultura – o del potere “districante” del Consiglio dei ministri. Certo è che le richieste di connessione aumentano senza sosta mentre il governo si concentra su gas e nucleare. “Serve un testo unico sulle autorizzazioni per le energie rinnovabili partendo dalla revisione delle attuali norme per semplificare gli iter autorizzativi e definire tempi certi” e “una cabina di regia nazionale che insieme alle Regioni sia struttura di riferimento unica per le imprese e i cittadini”, spiega l'associazione. Su tutto, il processo di definizione delle aree idonee alla realizzazione degli impianti di energia rinnovabile. Che ancora manca e che, dopo le ultime decisioni sul fotovoltaico a terra in agricoltura, tarderà ancora di più.



## L'offerta

### Il Notary Camp

«Notary Camp 2024», tre corsi intensivi di cinque giorni ciascuno (dal lunedì al venerdì) in partenza il 24 giugno. Si tratta di incontri di studio solo «in presenza» su tematiche giuridiche che potrebbero risultare di particolare interesse per le prove di concorso

## Il Corso ordinario

Il corso ordinario 2024-2025», della durata di nove mesi (dal 7 ottobre 2024 al 26 giugno 2025) sarà sia «in presenza» che «a distanza», tramite la piattaforma della Scuola. Il Corso sarà suddiviso in tre moduli corrispondenti alle tre prove scritte di concorso

# Il Notariato punta sulla scuola nazionale per preparare i giovani

## Professioni

**Biino: un impegno per diffondere valori e principi etici e deontologici**

### Maria Carla De Cesari

Prende avvio la scuola nazionale del notariato Giancarlo Laurini. Un progetto annunciato dal presidente nazionale dei notai Giulio Biino lo scorso anno, in un'intervista al Sole 24 Ore del 26 ottobre. «Abbiamo deciso l'istituzione della Scuola nazionale del notariato. Dobbiamo mirare – aveva detto allora Biino – a preparazione e competenze giuridiche solide, accompagnate da una forte consapevolezza etica».

La scuola del Notariato, in un momento in cui fare la professione e ricoprire la pubblica funzione diventa sempre più difficile, vuole es-

sero un centro di competenza e una guida per il «dover essere» del professionista. Senza trascurare la possibilità di trovare nella scuola un orientamento nella gestione e nell'organizzazione dello studio.

«Il Consiglio nazionale – sottolinea Giulio Biino – ha deciso di aprire la scuola nazionale per la volontà unanime di dare il proprio contributo nella formazione dei giovani notai affinché non abbiano solo una preparazione di carattere puramente teorico, ma anche la capacità di gestire tutte quelle complesse attività che caratterizzano la funzione notariale e che sono fondamentali per l'imprescindibile qualità del servizio che il notaio deve garantire da subito nelle realtà più grandi, così come nei



### GIULIO BIINO PRESIDENTE DEL NOTARIATO

Biino esercita l'attività a Torino, è presidente nazionale dal 2022

centri più piccoli. La formazione dei futuri notai è un impegno fondamentale anche per costruire e diffondere valori e principi etici e deontologici della professione».

La scuola nazionale si raccorda con le altre scuole locali già presenti in tutto il territorio. Per il notariato è un investimento nel futuro. «Si tratta – spiega Biino – anche di un significativo impegno economico a favore dei giovani che vedrà l'impiego di risorse non solo per il corpo docenti, ma anche per le borse di studio a favore degli studenti». L'obiettivo per il Notariato «è mettere al centro del progetto lo studente, favorire il suo coinvolgimento, promuovere e sviluppare un vero e autentico senso di appartenenza».

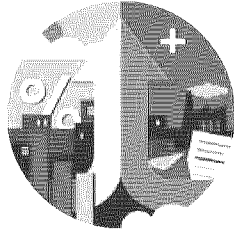
La scuola prende avvio con due iniziative. La prima è denominata «Notary Camp 2024», tre corsi intensivi della durata di cinque giorni ciascuno (dal lunedì al venerdì) in partenza il 24 giugno. Si tratta di incontri di studio solo «in presenza» dedicati all'approfondimento di tematiche giuridiche (diritto civile, diritto delle successioni e diritto commerciale) che potrebbero risultare di particolare interesse nell'imminenza delle prove di concorso. Sarà possibile iscriversi sul sito [www.scuolanotariato.it](http://www.scuolanotariato.it) da oggi 29 maggio a partire dalle ore 11, fino al raggiungimento del numero dei posti disponibili. La partecipazione per quest'anno è gratuita.

La seconda proposta è il «Corso ordinario 2024-2025», della durata di nove mesi (dal 7 ottobre 2024 al 26 giugno 2025), al quale si potrà partecipare sia «in presenza» che «a distanza», tramite la piattaforma della Scuola. Il corso sarà suddiviso in tre moduli corrispondenti alle tre prove scritte di concorso (diritto civile, diritto delle successioni e diritto commerciale), completati dallo studio delle materie necessarie per assicurare una preparazione completa e interdisciplinare. Le informazioni possono essere reperite presso il Consiglio nazionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Decreto Irpef-Ires**  
Studi associati,  
cessione quote  
nel reddito da  
lavoro autonomo



**Giorgio Gavelli**  
— a pag. 27

# Studi associati, cessione quote nel reddito di lavoro autonomo

## Decreto Irpef-Ires

Tassazione separata  
per i corrispettivi percepiti  
nello stesso periodo

Una tipologia di proventi  
attraetta dal principio  
di onnicomprensività

**Giorgio Gavelli**

Lo schema di decreto di riforma Irpef-Ires approvato dal Governo in via preliminare il 30 aprile scorso, e inviato alle Camere per i previsti pareri delle Commissioni, disciplina in maniera innovativa i redditi derivanti dalla cessione a titolo oneroso delle quote di studi associati. Questi proventi vengono, infatti, attratti dal principio di onnicomprensività nella determinazione del reddito di lavoro autonomo, acquisendo la tassazione separata qualora i corrispettivi siano percepiti, anche in più rate, nello stesso periodo di imposta.

Attualmente, l'articolo 67, comma 1, del Tuir esclude (alle lettere c e c-bis) questa fattispecie dal capital gain qualificato e non, senza però precisare quale altra forma di imposizione si applichi sulle plusvalenze. A tal proposito, in dottrina sono state avanzate diverse tesi, con prevalenza per la non assoggettabilità ad imposta, orientamento che prende spunto anche dal

testo della circolare n. 165/E/1998, nella quale l'Amministrazione finanziaria – dopo aver citato l'esclusione – ha affermato che «restano comunque assoggettate a tassazione, sia pure ad altro titolo, le somme attribuite ai soci o agli associati in caso di recesso dalla società o associazione» (di cui tratta la risoluzione n. 142/E/2008). Questa precisazione poteva lasciar intendere come i proventi da cessione di quote degli studi associati (e, presumibilmente, per analogia anche quelle di società semplici con attività professionale) non rientrassero in alcuna fattispecie imponibile, anche se qualche volta è stata ipotizzata la tassazione come reddito di lavoro autonomo (alla stregua della cessione della clientela, di cui all'articolo 54, comma 1-quater, del Tuir) o nell'ambito dei redditi diversi come «assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere».

La bozza del decreto di riforma interviene:

- eliminando entrambe le esclusioni previste all'articolo 67, comma 1, del Tuir;
- specificando, nel nuovo testo della lettera g-ter) del comma 1 dell'articolo 17 del Tuir, che – oltre ai corrispettivi percepiti a seguito di cessione della clientela o di elementi immateriali – anche le plusvalenze derivanti dalla cessione a titolo oneroso di partecipazioni in associazioni, società ed enti, comunque riferibili all'attività artistica o professionale, beneficiano della tassazione separata, laddove i proventi siano percepiti, anche in più rate, nello stesso periodo di imposta.

La relazione illustrativa giustifica l'assimilazione «in quanto beni

di secondo grado rispetto alla clientela e agli elementi immateriali sottostanti», precisando che «le plusvalenze relative a partecipazioni non riferibili all'attività artistica o professionale restano, naturalmente, produttive di redditi diversi». Il che fa supporre che – oltre alle quote di società semplici professionali – anche le quote/azioni di Stp (di persone o di capitali) seguiranno in futuro lo stesso trattamento, passando da fattispecie produttive di capital gain a componenti del reddito di lavoro autonomo. Peraltro, la stessa relazione fa notare che le fattispecie produttive di capital gain non si producono se conseguite «nell'esercizio di arti e professioni».

Accogliendo la tesi dell'attuale irrilevanza fiscale della cessione delle quote associative, si pone il problema di individuare (nel futuro calcolo della plusvalenza) un costo fiscalmente riconosciuto «di carico», tema che andrà opportunamente sviluppato in relazione alle diverse modalità di acquisizione della partecipazione.

Resta l'irrilevanza nell'imposizione diretta per il trasferimento a titolo gratuito delle quote in esame, peraltro da collegarsi alla neutralità di ogni trasferimento per causa di morte o per atto gratuito «di attività materiali e immateriali, inclusa la clientela e ogni altro elemento immateriale, nonché di passività, riferibili all'attività artistica o professionale svolta in forma individuale» che sarà prevista nel futuro articolo 177-bis del Tuir dedicato alle operazioni straordinarie nell'ambito delle attività professionali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



















