



LAVORO Euroconference

Edizione di mercoledì 30 aprile 2025

NEWS DEL GIORNO

Certificazione parità di genere: prorogati i termini per formazione e rendicontazione spese
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Anticipazione indebita di quote di Tfr: chiarimenti ispettivi
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Riduzione contributiva 2025 per i nuovi iscritti alle Gestioni artigiani e commercianti
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Riconoscimento del lavoro straordinario nel pubblico impiego
di Redazione

SPECIALI DELLA SETTIMANA

Il campo da gioco è anche campo di applicazione della normativa antinfortunistica?
di Irene Ferrari

RASSEGNA AI

La procedura di dimissioni sotto la lente dell'IA
di Studio Associato CMNP

ORGANIZZAZIONE STUDI E M&A



La cessione della quota di Studio Associato: risvolti anche nel passaggio al regime forfettario?
di **MpO & partners**

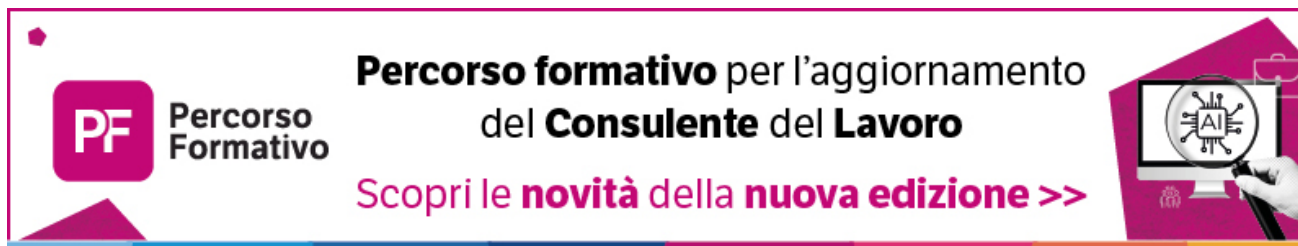
NEWS DEL GIORNO

Certificazione parità di genere: prorogati i termini per formazione e rendicontazione spese

di **Redazione**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 95 del 24 aprile 2025, il [D.I. 24 marzo 2025 del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero per la famiglia](#), che ha prorogato di 12 mesi i termini previsti per l'utilizzo del Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere, fissati dal D.I. 18 gennaio 2024. Pertanto, gli interventi formativi rivolti all'ottenimento dei contributi per la certificazione dovranno concludersi entro il 30 giugno 2026 ed entro il 31 dicembre 2026 dovrà avvenire la rendicontazione delle spese.

La documentazione preliminare dovrà, invece, essere trasmessa entro il 31 dicembre 2025.



NEWS DEL GIORNO

Anticipazione indebita di quote di Tfr: chiarimenti ispettividi **Redazione**

L'INL, con [nota n. 616 del 3 aprile 2025](#), ha offerto chiarimenti ispettivi in merito alla legittimità della prassi di anticipo mensile del Tfr in busta paga. In particolare, l'agenzia ispettiva si sofferma su 2 questioni:

1. se l'anticipazione del Tfr, effettuato oltre il termine del regime sperimentale individuato dalla L. 190/2014 – limitato ai periodi di paga decorrenti dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018 – sia consentita nei soli casi espressamente previsti dall'articolo 2120, cod. civ. e, per l'effetto, se un'anticipazione fuori dalle ipotesi contemplate dalla norma sia da considerare illegittima;
2. quali siano le conseguenze sotto il profilo ispettivo derivanti dal disconoscimento delle somme erogate quali ratei di Tfr.

Secondo l'INL, in virtù della collocazione sistematica del rimando operato dall'articolo 2120, comma 10, cod. civ., che si pone al termine della disciplina delle anticipazioni del Tfr, è da ritenere che la pattuizione collettiva o individuale possa avere ad oggetto un'anticipazione dell'accantonamento maturato al momento della pattuizione e non un mero automatico trasferimento in busta paga del rateo mensile, che, a questo punto, costituirebbe una mera integrazione retributiva con conseguenti ricadute anche sul piano contributivo. Tale operazione sembrerebbe contrastare con la stessa *ratio* dell'istituto, volta ad assicurare al lavoratore un supporto economico al termine del rapporto di lavoro.

Del resto, si ricorda che, dal 1° gennaio 2007, il datore di lavoro con almeno 50 dipendenti è obbligato al versamento della quota di Tfr al Fondo di tesoreria istituito ai sensi dell'articolo 1, commi 756 e 757, L. 296/2006, le cui modalità attuative sono disciplinate dal D.M. 30 gennaio 2007. Tale versamento assume la natura di contribuzione previdenziale, stante l'equiparazione del Fondo a una gestione previdenziale obbligatoria, con applicazione dei principi di ripartizione e dell'automaticità delle prestazioni di cui all'articolo 2116, cod. civ., con la conseguenza che le quote di Tfr versate al Fondo rispondono al regime di indisponibilità proprio della contribuzione previdenziale, ferme restando le ipotesi di pagamento anticipato del Tfr nei casi e nei limiti normativamente previsti.

Pertanto, in relazione alle conseguenze sul piano ispettivo, l'Ispettorato ritiene che, laddove si ravvisino le descritte ipotesi di anticipazione, il personale ispettivo dovrà intimare al datore di lavoro di accantonare le quote di Tfr illegittimamente anticipate attraverso l'adozione del provvedimento di disposizione, di cui all'articolo 14, D.Lgs. 124/2004.



EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo per
la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>



NEWS DEL GIORNO

Riduzione contributiva 2025 per i nuovi iscritti alle Gestioni artigiani e commercianti

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare n. 83 del 24 aprile 2025](#), ha offerto indicazioni in merito all'ambito di applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 186, L. 207/2024, che ha previsto, a decorrere dall'anno 2025 e per 36 mesi, una riduzione del 50% della contribuzione previdenziale e assistenziale dovuta dai lavoratori autonomi iscritti per la prima volta nell'anno 2025 alle Gestioni speciali autonome degli artigiani e degli esercenti attività commerciali.

L'Istituto precisa che l'agevolazione è rivolta a:

- titolari di ditte individuali;
- soci di società (sia di persone che di capitali);
- coadiuvanti e coadiutori familiari.

Le caratteristiche principali dell'agevolazione sono:

- la durata di 36 mesi dalla data di avvio dell'attività;
- la riduzione del 50% della sola aliquota lvs (Invalidità, vecchiaia e superstiti).

Restano dovuti per intero il contributo di maternità e, per i commercianti, l'aliquota aggiuntiva per l'indennizzo per cessazione attività.

L'incentivo è incompatibile con altre agevolazioni che prevedono riduzioni di aliquota, come il regime forfettario previdenziale o la riduzione per i pensionati over 65.

La richiesta va presentata attraverso il "[Portale delle Agevolazioni \(ex DiResCo\)](#)" dal titolare del nucleo aziendale. È necessario dichiarare sotto la propria responsabilità il possesso dei requisiti.

Seminario di specializzazione

Agevolazioni e esoneri contributivi 2025 per il rapporto di lavoro

Scopri di più

NEWS DEL GIORNO

Riconoscimento del lavoro straordinario nel pubblico impiegodi **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 26 febbraio 2025, n. 4984, ha stabilito che, in tema di pubblico impiego contrattualizzato, il lavoratore ha diritto al pagamento della prestazione resa per lavoro straordinario nella misura prevista dalla contrattazione collettiva, ove sia eseguita con il consenso, anche implicito, del datore di lavoro o di chi abbia il potere di conformare la relativa prestazione e, comunque, non *insciente* o *prohibente domino* o in modo coerente con la volontà del soggetto preposto, a prescindere dalla validità della richiesta dal rispetto dei limiti e delle regole sulla spesa pubblica, che possono incidere, eventualmente, sulla responsabilità dei funzionari verso la Pubblica Amministrazione, atteso che tale consenso è il solo elemento che condiziona l'applicabilità dell'articolo 2126, cod. civ., in relazione all'articolo 2108, cod. civ.. L'esecuzione della prestazione può essere dimostrata anche tramite testi, a prescindere da quanto previsto dall'articolo 3, comma 83, L. 244/2007, in base al quale le Pubbliche Amministrazioni non possono erogare compensi per lavoro straordinario se non previa attivazione dei sistemi di rilevazione automatica delle presenze.



Libri ed eBook

Il potere disciplinare del datore di lavoro privato

scopri di più >



SPECIALI DELLA SETTIMANA

Il campo da gioco è anche campo di applicazione della normativa antinfortunistica?

di Irene Ferrari

La Riforma dello sport ha introdotto importanti novità circa la qualificazione degli impianti sportivi. Questo contributo si propone di esaminare le implicazioni penali che discendono dalla qualificazione dell'impianto sportivo, anche del mero campo da gioco, come luogo di lavoro, con specifico riferimento all'eventualità non infrequente di infortuni. In particolare, la recente sentenza della Corte di Cassazione, sentenza n. 6806/2025, pur collocandosi nel passato contesto normativo, si presta a una lettura evolutiva della responsabilità penale del legale rappresentante dell'impianto, offrendo importanti spunti di riflessione, alla luce dell'attuale centralità assunta dalla sicurezza degli atleti e dei lavoratori sportivi, sulla configurabilità delle fattispecie incriminatrici di lesioni colpose e omicidio colposo aggravate dalla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Il caso

La sentenza in commento (depositata lo scorso 19 febbraio) riguarda un infortunio occorso il 27 dicembre 2017 a un minore, nei pressi di un campo da gioco, in occasione di un torneo di calcio organizzato da una Asd.

Il giovane atleta, a causa della rottura di uno dei pali di illuminazione del campetto che, cadendo, lo colpiva alla testa e alla gamba, riportava gravi lesioni. Il legale rappresentante dell'associazione organizzatrice dell'evento, ritenuto titolare della posizione di garanzia, ovvero dell'insieme degli obblighi di controllo e prevenzione che gravano, nel caso, sul datore di lavoro, veniva condannato in I e in II grado per il delitto di cui all'articolo 590, commi 2 e 3, c.p., ovvero per lesioni colpose gravi, con l'aggravante dalla violazione delle norme antinfortunistiche.

Nello specifico, veniva addebitato all'organizzatore di non avere impedito, per negligenza, il prevedibile evento lesivo, e di non avere ottemperato alla regola cautelare specifica di cui all'articolo 64, comma 1, lettera c), D.Lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro, d'ora innanzi TU): l'obbligo di provvedere alla regolare manutenzione tecnica dei luoghi di lavoro, degli impianti e dei dispositivi.

Nel corso del giudizio era emerso che i sostegni dell'illuminazione presentavano segni di

deterioramento (tracce di ruggine) e tanto era bastato ai giudici di merito a ritenere responsabile dell'infortunio, a titolo di colpa generica (negligenza) e specifica (stante la violazione della disposizione sopra richiamata), il vertice del sodalizio sportivo.

La Corte di Cassazione ribaltava la doppia pronuncia conforme di condanna, incentrando il proprio contrario convincimento, *in primis*, sulla errata qualificazione dell'impianto sportivo quale luogo di lavoro e, conseguentemente, dell'organizzatore come datore di lavoro, e, in secondo luogo, sulla non prevedibilità dell'evento lesivo.

Il Supremo Consesso, invero, non condividendo l'interpretazione estensiva delle nozioni di "datore di lavoro" e "luogo di lavoro" di cui agli articoli 2 e 3, TU, riportate nelle sentenze di I e II grado, riteneva:

- di dover dare continuità all'orientamento sviluppatosi antecedentemente alla Riforma dello sport, secondo cui è luogo di lavoro, ai fini dell'obbligo di attuazione delle misure antinfortunistiche: *"ogni luogo in cui viene svolta e gestita una qualsiasi attività implicante prestazioni di lavoro e in cui il lavoratore deve o può recarsi per provvedere ad incombenze di qualsiasi natura in relazione alla propria attività" ed "a prescindere dalle finalità perseguite"*[\[1\]](#);
- di escludere che, nel caso di specie, il campetto da gioco, potesse considerarsi luogo di lavoro nel senso anzidetto, dato che non risultava individuata alcuna specifica attività lavorativa.

Per la Cassazione, dunque, il campo sportivo in assenza del comprovato svolgimento di attività lavorativa non poteva considerarsi luogo di lavoro, escludendo così ogni profilo di colpa specifica connessa alla violazione delle norme antinfortunistiche.

Non solo. La sentenza riteneva insussistente anche la colpa generica per l'omessa manutenzione del campo da gioco. In proposito, tuttavia, è opportuno considerare che l'esclusione di ogni profilo di responsabilità nel caso specifico era conseguenza di un insuperabile difetto istruttorio: il mancato esperimento in fase di indagini di un doveroso accertamento tecnico sulle effettive condizioni dei sostegni.

Tale carenza impediva tanto la dimostrazione della violazione della regola cautelare che della prevedibilità in concreto dell'evento verificatosi.

La responsabilità penale non può fondarsi su un ragionamento la cui premessa (costituita dal cattivo stato di manutenzione dei pali), derivi dalla conseguenza (ovvero dalla rottura di uno di essi), e questa da quella, realizzando un inammissibile circolo vizioso.

In conclusione, nella pronuncia di legittimità sopra esaminata, l'organizzatore del torneo -disconosciuto datore di lavoro - andava esente da responsabilità in quanto non veniva raggiunta la prova che la ruggine presente esternamente fosse rivelatrice del grave stato di corrosione interno dei pali del campo da gioco e, dunque, tale da consentire di prevederne il

crollo con conseguente rischio per l'incolumità dei presenti.

Sorprende, tuttavia, che non sia stata contestata e ravvisata una responsabilità a titolo di colpa generica del gestore del campo sportivo ai sensi del combinato disposto degli articoli 40, c.p. e 2051, cod. civ..

A ben vedere, infatti: *“Il responsabile di attrezzature sportive o ricreative è titolare di una posizione di garanzia a tutela dell'incolumità di coloro che le utilizzano, anche a titolo gratuito, sia in forza del principio del neminem laedere, sia nella sua qualità di “custode” delle stesse attrezzature, come tale civilmente responsabile, fuori dall'ipotesi del caso fortuito, dei danni provocati dalla cosa ex art. 2051 c.c., sia quando l'uso delle attrezzature dia luogo a un'attività da qualificarsi pericolosa ai sensi dell'art. 2050 c.c., rispetto alle quali egli è obbligato ad adottare tutte le misure idonee ad evitare l'evento dannoso”*[\[2\]](#).

L'attuale contesto normativo

Tra gli obiettivi principali della Riforma dello sport vi è la promozione e la disciplina dell'attività sportiva in maniera più efficace, inclusiva e sicura. Uno degli aspetti più innovativi è, infatti, la definizione di lavoratore sportivo e l'introduzione di una regolamentazione *ad hoc* degli spazi e dei luoghi dedicati all'attività sportiva, che include non solo le strutture professionistiche, ma anche campetti e impianti di dimensioni minori.

Gli articoli 2, lettera dd) e 25, D.Lgs. 36/2021, invero, qualificano il lavoratore sportivo come qualsivoglia atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico e direttore di gara che, indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo, ovvero, ogni altro tesserato che svolge mansioni necessarie per l'attività sportiva a fronte di un corrispettivo. Mentre la lettera cc) della medesima norma definisce impianto sportivo ogni struttura, all'aperto o al chiuso, preposta allo svolgimento di manifestazioni sportive, comprensiva tanto degli spazi specificatamente dedicati all'attività sportiva quanto di eventuali zone spettatori, servizi accessori e di supporto.

A ciò si aggiunga, che per espressa disposizione di legge ai rapporti di lavoro sportivo, stante il richiamo contenuto negli articoli 25, comma 5, e 33, comma 1, D.Lgs. 36/2021, si applicano per tutto ciò che non è diversamente disciplinato dalla normativa sportiva e in quanto compatibili, le norme di legge sui rapporti di lavoro nell'impresa e, in particolare, le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ne discende che, in tema di sicurezza e di prevenzione degli infortuni, l'impianto sportivo in quanto spazio a disposizione, o comunque accessibile, al lavoratore sportivo è da intendersi luogo di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'articolo 62, TU. Con una precisazione: ai lavoratori sportivi che percepiscono un compenso annuo non superiore a 5.000 euro si applicano le sole

disposizioni relative alle imprese familiari e ai lavoratori autonomi, ai sensi degli articoli 31, comma 1 D.Lgs. 36/2021 e 21, comma 2, TU (ad esempio, non sono obbligati a redigere il documento di valutazione dei rischi). Di talché, nell'ipotesi di infortunio di un collaboratore, volontario e/o lavoratore autonomo, l'imputazione a titolo di colpa specifica per la violazione degli obblighi prevenzionistici e/o l'applicabilità delle connesse disposizioni sanzionatorie previste dal TU, in capo al datore di lavoro sportivo sarà, pur non potendosi escludere, residuale.

Responsabilità penale per infortunio del datore di lavoro sportivo

In considerazione delle novità recentemente introdotte, difficilmente oggi potrà escludersi la qualificazione dell'impianto sportivo, anche del mero campo di calcio di una qualsivoglia competizione e/o manifestazione sportiva (in presenza, ad esempio, di allenatori e/o arbitri retribuiti), quale luogo di lavoro.

Invero, se luogo di lavoro è qualsiasi spazio in cui un lavoratore è chiamato a svolgere la propria attività e se il lavoratore sportivo è qualsiasi operatore sportivo che per la propria attività percepisce un corrispettivo, anche nel caso di impianti utilizzati principalmente per attività sportive dilettantistiche, la presenza di detto personale rende l'impianto stesso luogo di lavoro.

Di conseguenza, il gestore è tenuto a rispettare gli obblighi di sicurezza specificatamente previsti al fine di garantire un ambiente sportivo sicuro; e non solo.

Alla luce della normativa vigente, il pronunciamento della Corte di Cassazione chiarisce, come la mancata osservanza delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (tra cui oggi, come detto, non può escludersi l'impianto sportivo) aumenti notevolmente il rischio in capo ai vertici del sodalizio sportivo di essere perseguiti, in caso di infortuni, per i reati di lesioni personali e, nei casi più gravi, di omicidio colposo.

Responsabilità penale aggravata della violazione degli obblighi prevenzionistici che non potrà essere esclusa dalla natura meramente dilettantistica dell'attività sportiva, poiché il dovere di sicurezza è sempre presente, indipendentemente dal livello di competizione, sempreché risulti individuabile una prestazione lavorativa. Questo aspetto rappresenta un'importante novità e passo avanti nella protezione dei lavoratori sportivi e degli atleti in genere, imponendo un'adeguata vigilanza e manutenzione degli impianti sportivi.

Infortuni sul lavoro: le fattispecie incriminatrici di lesioni colpose e omicidio colposo aggravati

Il reato di lesioni colpose di cui all'articolo 590, c.p.

La fattispecie di lesioni colpose ha subito nel tempo significative modifiche che ne hanno segnato la trasformazione in disposizione specificamente rivolta alla tutela della salute nell'ambiente di lavoro.

La fattispecie prevede: al comma 1 il reato base "*chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale*"; al comma 2 le circostanze aggravanti delle lesioni gravi *ex* articolo 583, comma 1, c.p. o gravissime *ex* articolo 583, comma 2, c.p.; al comma 3 una pena specificatamente calibrata per le lesioni gravi (reclusione da 3 mesi a 1 anno o multa da 500 a 2.000 euro) o gravissime (reclusione da 1 a 3 anni) quando esse siano commesse con violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro. In tali ultimi casi, il reato è sempre procedibile d'ufficio, dunque indipendentemente dalla volontà punitiva della persona offesa.

È bene tenere a mente che l'aggravante a effetto speciale in questione è configurabile, anche senza la violazione di specifiche norme antinfortunistiche di cui al TU, essendo sufficiente che l'evento dannoso si sia verificato a causa dell'omessa adozione delle misure e accorgimenti per tutela dell'integrità fisica e la personalità morale (si pensi allo *stress* da lavoro correlato/*burnout* che può svilupparsi in seguito al *mobbing*) del lavoratore imposti al datore di lavoro dall'articolo 2087, cod. civ.[\[3\]](#).

Detta aggravante che, di regola ha a oggetto la sicurezza e la salute dei lavoratori, può riguardare anche i terzi, ove questi vengano a trovarsi nella medesima situazione di esposizione del lavoratore[\[4\]](#) (come nel caso oggetto della sentenza esaminata in cui l'evento lesivo aveva interessato un giovane calciatore dilettante).

È il caso ancora dell'infortunio occorso all'atleta amatoriale durante l'allenamento all'interno della palestra della polisportiva: ove l'evento lesivo sia riconducibile alla violazione delle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro, l'aggravante in questione verrà contestata anche se la persona offesa è estranea a qualsiasi rapporto di lavoro, purché ella al momento del fatto fosse legittimamente presente nello spazio sportivo ove si stava svolgendo una qualsiasi attività lavorativa.

Ciò che conta è che sia ravvisabile il nesso causale tra l'evento dannoso e l'accertata violazione, in quanto anche i terzi, ove si trovino esposti ai pericoli derivanti da un'attività lavorativa da altri svolta, devono ritenersi destinatari delle misure di prevenzione, sussistendo un rischio connesso all'ambiente lavorativo/sportivo che deve essere coperto dal datore di lavoro[\[5\]](#).

Il reato di omicidio colposo di cui all'articolo 589, c.p.

La fattispecie di omicidio colposo è analoga alla precedente, differenziandosi, come ovvio, per l'evento letale e la pena ragionevolmente più alta. L'articolo 589, comma 2, c.p., invero, punisce chi cagiona il decesso di una persona a seguito della violazione delle norme per la

prevenzione degli infortuni sul lavoro con la reclusione da 2 a 7 anni. Per il resto le questioni applicative sono in buona parte le medesime del reato di lesioni personali colpose.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità per colpa del datore di lavoro per il decesso del lavoratore è necessaria la prova della violazione di una norma cautelare, oltre la constatazione che il rischio che la cautela intende presidiare si sia concretizzato nell'evento mortale.

Soltanto il comportamento abnorme o che si discosti radicalmente dalle prescrizioni del datore di lavoro, escluderà la responsabilità di quest'ultimo^[6].

Nulla, invero, deve essere dato per scontato dal datore di lavoro.

La condotta negligente del lavoratore non esclude la responsabilità del datore di lavoro, ove l'evento lesivo sia riconducibile all'insufficienza di date cautele che, se adottate, avrebbero neutralizzato proprio il rischio derivante dalla condotta imprudente^[7].

Andrà esente da responsabilità il datore di lavoro che avrà adempiuto a tutte le obbligazioni proprie della posizione di garanzia rivestita, ovvero qualora la condotta dell'infortunato possa ritenersi imprevedibilmente colposa.

Si consideri, inoltre, che, come espressamente previsto dall'articolo 61, TU, in caso di esercizio dell'azione penale per i reati di omicidio e lesioni colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche, l'Inail (direttamente informata dal PM) è legittimata a costituirsi parte civile e a esercitare nel procedimento penale l'azione di regresso nei confronti del datore di lavoro eventualmente imputato.

I soggetti corresponsabili con il datore di lavoro della sicurezza dei luoghi di lavoro

Gli altri soggetti eventualmente responsabili con il datore di lavoro, in tema di sicurezza, possono essere:

- il datore di lavoro di fatto; dall'assunzione di fatto di una posizione di garanzia può derivare la responsabilità penale per l'evento lesivo a prescindere dalla presenza di un rapporto gerarchico tra il garante di fatto e il soggetto infortunato (ad esempio, il primo allenatore che impartisca disposizione errate al secondo allenatore sull'utilizzo di un dato attrezzo); l'articolo 299, TU (esercizio di fatto di poteri direttivi) recepisce i consolidati principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità, secondo cui l'individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme antinfortunistiche deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle funzioni in concreto esercitate^[8];
- il dirigente e/o preposto, con poteri organizzativi e di direzione dell'attività lavorativa;
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp), ogni qualvolta

l'infortunio sia riconducibile a uno specifico pericolo/rischio che questi avrebbe avuto l'obbligo di conoscere, segnalare e prevenire con idonee misure di sicurezza da individuarsi nel documento di valutazione dei rischi (Dvr); tale figura è tenuta ad adempiere all'obbligo di valutazione e prevenzione del rischio in conformità alle previsioni normative in materia, formulando specifiche e tassative prescrizioni tecniche vincolanti per tutti i soggetti destinati a operare all'interno dei luoghi di lavoro;

- il medico per l'omesso controllo sanitario.

Implicazioni pratiche e doveri del datore di lavoro sportivo (cenni)

La qualificazione dell'impianto sportivo in senso lato (ovvero di qualunque spazio sportivo in cui sia individuabile una prestazione lavorativa nel senso anzidetto) quale luogo di lavoro, comporta l'applicazione di obblighi specifici in capo ai vertici del sodalizio. In generale e con voluta sinteticità, in conformità al TU, questi devono:

- garantire la sicurezza e prevenire gli infortuni: implementare misure di prevenzione e protezione per ridurre i rischi legati all'attività sportiva e agli infortuni in genere. Ciò include la manutenzione delle attrezzature, la valutazione dei rischi e l'adeguamento delle strutture e degli impianti sportivi; in particolare, *"la valutazione dei rischi è atto imputato dal legislatore al datore di lavoro ed egli ne porta la responsabilità"* [\[9\]](#);
- adottare il documento di valutazione dei rischi (Dvr), designare responsabili per la sicurezza Rspg (articoli 17, 28 e 29, TU); detti adempimenti pur essenziali per dimostrare l'adempimento degli obblighi di sicurezza, tuttavia, *"non escludono la responsabilità del datore di lavoro se sia possibile rilevare la sussistenza di rischi ulteriori o l'inadeguatezza delle modalità di prevenzione di quelli già correttamente individuati, adoperando l'ordinaria diligenza"* [\[10\]](#);
- nominare il medico competente per la sorveglianza sanitaria (articolo 58, TU);
- formare i lavoratori; offrire formazione e sensibilizzazione sui temi della sicurezza sportiva ai lavoratori e segnatamente sui rischi specifici dell'attività sportiva e sulle procedure di emergenza;
- sottoporre i luoghi di lavoro a regolare pulizia, controllo del funzionamento e manutenzione tecnica, così da eliminare, quanto più rapidamente possibile, i difetti che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori (articolo 62 e ss., TU).

Conclusioni

La Riforma dello sport, qualificando gli impianti sportivi come luoghi di lavoro, ha esteso l'ambito applicativo della normativa in materia di sicurezza sul lavoro anche al settore sportivo, ampliando e aggravando la responsabilità penale dei vertici del sodalizio sportivo.

È, dunque, essenziale che i soggetti coinvolti, siano essi dirigenti, gestori, allenatori o atleti, siano consapevoli delle implicazioni giuridiche derivanti da questa qualificazione. L'adeguamento alle norme di sicurezza e la promozione di un ambiente di lavoro sano sono passaggi fondamentali per ridurre al minimo il rischio di eventi lesivi e di conseguenti addebiti di responsabilità. La sentenza della Corte di Cassazione, n. 6806/2025, rappresenta il punto di svolta in tema di responsabilità penale connessa alla qualificazione degli impianti sportivi come luoghi di lavoro. Essa conferma che la Riforma ha avuto effetti diretti sulle responsabilità dei gestori, ampliando le tutele per gli atleti e i lavoratori. Gli attori del mondo sportivo, a qualsiasi livello, sono tenuti ad acquisire una maggiore consapevolezza riguardo agli obblighi di tutela della salute e della sicurezza in tutti gli spazi sportivi.

[1] Cassazione, n. 41393/2024, n. 45316/2019, n. 12223/2015, n. 2343/2013, n. 43840/2018 e n. 28780/2011.

[2] Cassazione n. 2343/2013 e n. 9160/2018.

[3] Cassazione n. 28780/2011 e n. 18628/2010.

[4] Cassazione n. 32899/2021.

[5] Cassazione n. 38623/2021, n. 32178/2020, n. 44142/2019 e n. 31521/2016.

[6] Cassazione n. 41393/2024, n. 46841/2023 e n. 23808/2022.

[7] Cassazione n. 3616/2016.

[8] Cassazione n. 2157/2022 e n. 10704/2012.

[9] Cassazione n. 6381/2018.

[10] Cassazione n. 15406/2023.

Si segnala che l'articolo è tratto da ["Associazioni e sport"](#).



RASSEGNA AI

La procedura di dimissioni sotto la lente dell'IA

di **Studio Associato CMNP**

Il rapporto di lavoro si può concludere per volontà del dipendente, il quale è tenuto a dare, quindi, le dimissioni e ad effettuare la relativa comunicazione.

Per verificare quale sia la corretta modalità, possiamo interrogare [LavoroPratico](#), che, a fronte di una semplice domanda, offre una risposta molto completa, indicando infatti anche i casi in cui non si applica la procedura telematica ivi indicata.

come si presentano le dimissioni

Modalità di presentazione delle dimissioni

Dal 12 marzo 2016, le dimissioni volontarie dei lavoratori e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere effettuate con modalità esclusivamente telematiche, tramite un'apposita procedura dal sito www.cliclavoro.gov.it.

Presentazione autonoma del lavoratore

- Recarsi sul portale www.cliclavoro.gov.it
- Accedere ad un'area riservata con le proprie credenziali digitali (SPID – CIE)
- Compilare il "form" di dimissioni on line
- Inviare il modulo compilato (che sarà inoltrato d'ufficio anche alla PEC del datore di lavoro e alla ITL)

Presentazione tramite intermediario

- Patronati
- Sindacati
- Commissioni di certificazione
- Consulenti del lavoro
- Sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

In questi casi il lavoratore dovrà recarsi presso uno di questi soggetti e comunicare la sua volontà di recedere dal lavoro. I soggetti incaricati potranno accedere con le proprie credenziali al portale www.lavoro.gov.it, compilare apposito "form" e assistere il lavoratore nello svolgimento della procedura.

Eccezioni all'obbligo di dimissioni online

Non rientrano nell'obbligo di dimissioni online e possono compilare la classica lettera di dimissioni cartacea:

- Lavoratori domestici (colf e badanti)
- Casi di risoluzione a seguito di conciliazione stragiudiziale
- Dimissioni in sede protetta dei genitori lavoratori
- Lavoratori in prova
- Lavoratori del pubblico impiego
- Lavoratori marittimi
- Recessi dai tirocini e dal contratto di collaborazione

Conoscenza utilizzata

- [Dimissioni volontarie: adempimenti e preavviso](#)



Questo è il punto di vista del lavoratore, ma il datore di lavoro cosa deve fare?

cosa deve fare il datore di lavoro in caso di dimissioni?

In caso di dimissioni del lavoratore, il datore di lavoro deve:

- Ricevere le dimissioni (non è necessaria la sua accettazione).
- Entro 5 giorni dalla cessazione del contratto, informare in via telematica con modello UNILAV il Centro per l'impiego competente.
- In caso di revoca delle dimissioni da parte del lavoratore (possibile entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo), richiamare il lavoratore a riprendere la propria attività lavorativa.
- Consegnare la Certificazione Unica al lavoratore.
- Consegnare la dichiarazione relativa alla scelta operata sulla destinazione del TFR.
- Erogare le competenze di fine rapporto al lavoratore.

Nel caso di lavoratori soggetti all'obbligo di convalida delle dimissioni (come genitori lavoratori nei primi tre anni di vita del bambino), il datore di lavoro può risolvere il rapporto solo dopo aver ricevuto il provvedimento di convalida rilasciato dall'Ispettorato del Lavoro.

Se il lavoratore non rispetta il periodo di preavviso previsto dal CCNL, il datore di lavoro può trattenere una somma pari alla retribuzione relativa al periodo di preavviso non lavorato.

Conoscenza utilizzata

- [Dimissioni volontarie: adempimenti e preavviso](#)
- [Raggiungimento limiti di età](#)

Per le dimissioni, un aspetto focale è il periodo di preavviso, che è il tempo che intercorre tra la notifica delle dimissioni o del licenziamento e l'ultimo giorno effettivo di lavoro in azienda. La durata del preavviso dipende dal tipo di Ccnl applicato e dall'anzianità di servizio. Può essere prevista un'indennità di preavviso, come illustrato dall'Al.

Quando va riconosciuta l'indennità di preavviso e come si calcola

L'indennità di preavviso deve essere riconosciuta nei seguenti casi:

- Quando il lavoratore si dimette per giusta causa (in questo caso è il datore di lavoro che deve corrisponderla).
- Quando il lavoratore non rispetta il periodo di preavviso previsto dal CCNL (in questo caso è il lavoratore che deve corrisponderla e il datore può trattenere l'importo dall'ultima busta paga).
- Quando il datore di lavoro recede dal contratto senza rispettare il periodo di preavviso (licenziamento).

Per il calcolo dell'indennità sostitutiva si considera:

- La retribuzione normalmente spettante al lavoratore al momento delle dimissioni.
- Gli scatti di anzianità, le provvigioni, i premi di produttività, le partecipazioni agli utili, le indennità fisse e ricorrenti, l'indennità di mensa e alloggio e ogni altro compenso continuativo.
- I ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità (se prevista dal CCNL).
- Sono esclusi i rimborsi spese e le ferie (poiché non vi è prestazione lavorativa).

L'indennità è assoggettabile a contributi previdenziali anche se corrisposta agli eredi del lavoratore.

Conoscenza utilizzata

- [Dimissioni volontarie: adempimenti e preavviso](#)

Anche nell'ipotesi di dimissioni, che sostanzialmente è un adempimento del lavoratore, vediamo l'utilità di [LavoroPratico](#) per il datore di lavoro e il relativo consulente.



LavoroPratico

La **piattaforma editoriale integrata** con l'**AI**

per lo **Studio** del **Consulente del Lavoro**

[scopri di più >](#)

La cessione della quota di Studio Associato: risvolti anche nel passaggio al regime forfettario?

di **MpO & partners**

Negli ultimi anni, il regime forfettario ha rappresentato una delle scelte fiscali più appetibili per i liberi professionisti, grazie alla sua semplicità gestionale e al trattamento fiscale agevolato, che prevede l'applicazione di un'imposta sostitutiva del 15% (ridotta al 5% per i primi 5 anni di attività) sul reddito conseguito durante il periodo d'imposta. Tuttavia, l'accesso e la permanenza nel regime forfettario sono subordinati al rispetto di numerosi requisiti e limiti, tra cui **l'assenza di partecipazioni in associazioni professionali**.

Com'è noto, la normativa di riferimento per il regime forfettario è contenuta nella L. 190/2014, articolo 1, commi 54-89, che disciplina i criteri di accesso e le cause di esclusione. Tra queste, viene espressamente indicata l'incompatibilità con la partecipazione a società di persone, associazioni tra professionisti o imprese familiari. In particolare, il legislatore stabilisce che *"non possono avvalersi del regime forfettario i soggetti che partecipano, contemporaneamente all'esercizio dell'attività, a società di persone, associazioni professionali o imprese familiari."*

All'interno della circolare n. 9/2019, l'Agenzia delle entrate ha inoltre specificato che la detenzione di quote in società di persone, associazioni professionali, imprese familiari o aziende coniugali costituisce un motivo di esclusione a prescindere dall'entità della quota posseduta o dalla natura dei rapporti lavorativi con l'imprenditore o il professionista operante in regime agevolato. Tuttavia, **tale condizione non si applica se il contribuente provvede alla rimozione della causa ostativa nell'anno precedente a quello di accesso al regime agevolato**.

Per rendersi "idonei" all'ingresso nel regime forfettario è quindi necessario dismettere tale partecipazione, ad esempio mediante cessione della quota associativa.

Una delle novità introdotte dalla recente Riforma Fiscale riguarda la qualificazione reddituale dei proventi derivanti dalla cessione della quota dello studio associato. In precedenza, non vi era un'interpretazione univoca circa il trattamento fiscale di tali proventi (per maggiori dettagli sul tema si rimanda al seguente contributo: [Le nuove regole fiscali per la cessione di quote negli studi associati](#)); oggi, invece, basandosi sulle interpretazioni dell'insieme di modifiche disposte dal D.Lgs. 192/2024, **i proventi derivanti dalla cessione delle quote di associazioni professionali dovrebbero costituire reddito di lavoro autonomo**.

Nello specifico, infatti, una prima modifica apposta dal Correttivo Irpef-Ires all'articolo 17, Tuir, in materia di tassazione separata, introduce per il contribuente la possibilità di ricorrere a tale



modalità di tassazione anche nel caso di cessione della partecipazione in associazioni professionali o società semplici che producono reddito da lavoro autonomo a patto che il corrispettivo venga percepito, anche in più rate, all'interno dello stesso periodo d'imposta.

Di conseguenza, sono escluse dall'ambito di applicazione del regime di tassazione separata, le cessioni di partecipazioni in società commerciali che, pur svolgendo attività professionali, producono reddito d'impresa (Stp): in questi casi si continuerà ad applicare l'ordinario *Capital Gain*.

Lo snodo cruciale, nella realtà ancora da comprendere, riguarda la corretta collocazione reddituale dei proventi derivanti dalla cessione di quote in associazioni o società semplici: reddito di lavoro autonomo (articolo 54, Tuir) o redditi diversi (articolo 67, Tuir)? La domanda, infatti, sorge spontanea, in conseguenza del fatto che **è venuta meno, all'articolo 67, Tuir (redditi diversi), l'esclusione prima prevista per le associazioni e le società semplici professionali.**

La riformulazione dell'articolo 54, Tuir, sembra fare propendere l'interpretazione per cui ora la plusvalenza derivante dalla cessione di partecipazioni in associazioni professionali configuri reddito di lavoro autonomo. Difatti, all'interno del nuovo articolo 54, Tuir, il Legislatore ha esteso al lavoro autonomo il **principio di onnicomprensività**, già previsto per il lavoro dipendente, secondo il quale *"il reddito derivante dall'esercizio di arti e professioni è costituito dalla differenza tra tutte le somme e i valori in genere a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta in relazione all'attività artistica o professionale e l'ammontare delle spese sostenute nel periodo stesso nell'esercizio dell'attività (...)".*

Se l'intenzione del Legislatore è assimilare tali proventi a redditi di lavoro autonomo, qual è stata la logica sottostante alla modifica di cui all'articolo 67, Tuir? Ciò genera non pochi dubbi interpretativi sul tema.

[continua a leggere...](#)

+++
+++
+++

CEDI IL TUO STUDIO PROFESSIONALE CON MPO

+++
+++
+++