



LAVORO Euroconference

Edizione di mercoledì 1 ottobre 2025

NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

Lavoro sportivo: chiarimenti da parte dell'Agenzia delle entrate
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

Lavoro sportivo: chiarimenti da parte dell'Agenzia delle entrate
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Prestazione universale: ratei maturati e non riscossi
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Prestazione universale: ratei maturati e non riscossi
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA

Formazione in materia di sicurezza per i docenti di scuole e università
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA

Formazione in materia di sicurezza per i docenti di scuole e università
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO



Interposizione illecita di manodopera negli appalti stipulati ex art. 29, D.Lgs. n. 276/2003
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Interposizione illecita di manodopera negli appalti stipulati ex art. 29, D.Lgs. n. 276/2003
di Redazione

ORGANIZZAZIONE STUDI E M&A

Earn-out e clausole di salvaguardia nelle operazioni di M&A di studi professionali: la prospettiva finanziaria
di MpO & partners



NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

Lavoro sportivo: chiarimenti da parte dell'Agenzia delle entrate

di Redazione

Il CONI, con [nota informativa n. 1 del 15 settembre 2025](#), ha riportato i chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate a seguito della [consulenza giuridica n. 956-13/2024 del 21 agosto 2025](#), finalizzata a dirimere dubbi interpretativi sull'applicazione delle norme introdotte dal D.Lgs. 36/2021 in materia di lavoro sportivo dilettantistico.

L'Agenzia ha affrontato 5 ambiti principali:

1. **ritenute fiscali:** in relazione all'applicazione della ritenuta d'acconto, è stato chiarito che i compensi percepiti fino a 15.000 euro annui non concorrono alla base imponibile e non sono, quindi, soggetti a ritenuta, indipendentemente dal fatto che il rapporto sia di collaborazione coordinata e continuativa o di lavoro autonomo. Tale soglia è riferita all'ammontare complessivo dei compensi sportivi percepiti e dev'essere autocertificata dal lavoratore sportivo;
2. **determinazione del reddito di lavoro autonomo sportivo:** viene precisato che l'imponibile si calcola solo sulla parte eccedente i 15.000 euro, da cui è possibile detrarre i costi sostenuti in relazione all'attività. Ad esempio, su compensi complessivi pari a 40.000 euro, l'imponibile risulta di 20.000 euro dopo aver sottratto la franchigia e le spese deducibili;
3. relativamente al **regime forfettario** previsto dall'art. 1, comma 57, Legge n. 190/2014, l'Agenzia ha stabilito che la base per l'applicazione del coefficiente di redditività è rappresentata solo dai compensi oltre la soglia di esenzione, fermo restando che i 15.000 euro concorrono comunque al calcolo del limite massimo dei ricavi per la permanenza nel regime. Per la verifica delle cause ostative, rilevano unicamente i redditi da lavoro sportivo autonomo generati dopo il 1° luglio 2023, escludendo, quindi, quelli qualificati in precedenza come redditi diversi;
4. in relazione ai **premi**, è stato precisato che quelli erogati ad atleti e tecnici dilettanti in base a contratti di lavoro sportivo costituiscono parte variabile della retribuzione e sono soggetti a tassazione ordinaria, senza possibilità di ritenuta a titolo d'imposta. I premi corrisposti direttamente alle società sportive non sono assimilabili a compensi di lavoro e non rientrano tra quelli soggetti a tassazione ridotta.
Diversa è la disciplina per i premi versati dalle Federazioni ad atleti e tecnici del settore professionistico convocati nelle rappresentative nazionali: poiché l'attività delle nazionali rientra nell'ambito dilettantistico, i premi sono assoggettati a ritenuta a titolo d'imposta;
5. in materia di **IRAP**, è stato chiarito che l'agevolazione prevista dall'art. 36, comma 6, D.Lgs. n. 36/2021, si applica esclusivamente ai compensi individuali non superiori a



85.000 euro. Qualora un singolo compenso superi tale limite, l'intero importo – e non solo la parte eccedente – concorre alla determinazione della base imponibile IRAP.



NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

Lavoro sportivo: chiarimenti da parte dell'Agenzia delle entrate

di Redazione

Il CONI, con [nota informativa n. 1 del 15 settembre 2025](#), ha riportato i chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate a seguito della [consulenza giuridica n. 956-13/2024 del 21 agosto 2025](#), finalizzata a dirimere dubbi interpretativi sull'applicazione delle norme introdotte dal D.Lgs. 36/2021 in materia di lavoro sportivo dilettantistico.

L'Agenzia ha affrontato 5 ambiti principali:

1. **ritenute fiscali:** in relazione all'applicazione della ritenuta d'acconto, è stato chiarito che i compensi percepiti fino a 15.000 euro annui non concorrono alla base imponibile e non sono, quindi, soggetti a ritenuta, indipendentemente dal fatto che il rapporto sia di collaborazione coordinata e continuativa o di lavoro autonomo. Tale soglia è riferita all'ammontare complessivo dei compensi sportivi percepiti e dev'essere autocertificata dal lavoratore sportivo;
2. **determinazione del reddito di lavoro autonomo sportivo:** viene precisato che l'imponibile si calcola solo sulla parte eccedente i 15.000 euro, da cui è possibile detrarre i costi sostenuti in relazione all'attività. Ad esempio, su compensi complessivi pari a 40.000 euro, l'imponibile risulta di 20.000 euro dopo aver sottratto la franchigia e le spese deducibili;
3. relativamente al **regime forfettario** previsto dall'art. 1, comma 57, Legge n. 190/2014, l'Agenzia ha stabilito che la base per l'applicazione del coefficiente di redditività è rappresentata solo dai compensi oltre la soglia di esenzione, fermo restando che i 15.000 euro concorrono comunque al calcolo del limite massimo dei ricavi per la permanenza nel regime. Per la verifica delle cause ostative, rilevano unicamente i redditi da lavoro sportivo autonomo generati dopo il 1° luglio 2023, escludendo, quindi, quelli qualificati in precedenza come redditi diversi;
4. in relazione ai **premi**, è stato precisato che quelli erogati ad atleti e tecnici dilettanti in base a contratti di lavoro sportivo costituiscono parte variabile della retribuzione e sono soggetti a tassazione ordinaria, senza possibilità di ritenuta a titolo d'imposta. I premi corrisposti direttamente alle società sportive non sono assimilabili a compensi di lavoro e non rientrano tra quelli soggetti a tassazione ridotta.
Diversa è la disciplina per i premi versati dalle Federazioni ad atleti e tecnici del settore professionistico convocati nelle rappresentative nazionali: poiché l'attività delle nazionali rientra nell'ambito dilettantistico, i premi sono assoggettati a ritenuta a titolo d'imposta;
5. in materia di **IRAP**, è stato chiarito che l'agevolazione prevista dall'art. 36, comma 6, D.Lgs. n. 36/2021, si applica esclusivamente ai compensi individuali non superiori a



85.000 euro. Qualora un singolo compenso superi tale limite, l'intero importo – e non solo la parte eccedente – concorre alla determinazione della base imponibile IRAP.



NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Prestazione universale: ratei maturati e non riscossi

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 2821 del 26 settembre 2025](#), ha fornito indicazioni operative per la gestione delle ratei maturati e non riscossi della quota integrativa definita "assegno di assistenza" della Prestazione Universale, pari a 850 euro, in caso di decesso dell'interessato.

L'Istituto precisa che, in caso di decesso del beneficiario dell'"assegno di assistenza", le ratei della prestazione maturate e non riscosse devono essere liquidate agli eredi del *de cuius*, previa rendicontazione della spesa sostenuta, secondo le regole generali in materia di Prestazione universale.

La liquidazione avviene a seguito della presentazione di specifica domanda telematica da parte degli eredi, secondo le modalità operative che verranno fornite con successivo messaggio a seguito del rilascio della specifica procedura.

Ai fini della percezione dei ratei maturati dell'assegno di assistenza, l'erede deve rendicontare la spesa sostenuta dal deceduto beneficiario della Prestazione universale:

- nel caso di assunzione di lavoratore domestico, mediante l'allegazione in procedura della copia del contratto di lavoro (qualora non già allegato precedentemente) e delle copie delle buste paga quietanzate intestate al *de cuius*;
- nel caso di servizi di assistenza, mediante l'allegazione della copia delle fatture regolarmente quietanzate intestate al *de cuius*.

L'importo dei ratei maturati viene liquidato per tutte le mensilità spettanti e non erogate precedentemente a seguito della verifica della corretta rendicontazione della spesa sostenuta. Per quanto attiene al mese del decesso, il rateo della prestazione può, comunque, essere erogato per intero, previa regolare rendicontazione, fino all'ammontare massimo di 850 euro, anche se il decesso interviene nel corso del mese.

Il messaggio propone, infine, 4 esempi di liquidazione di ratei agli eredi.

 **Percorso Formativo**

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente del Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>





NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Prestazione universale: ratei maturati e non riscossi

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 2821 del 26 settembre 2025](#), ha fornito indicazioni operative per la gestione delle ratei maturati e non riscossi della quota integrativa definita "assegno di assistenza" della Prestazione Universale, pari a 850 euro, in caso di decesso dell'interessato.

L'Istituto precisa che, in caso di decesso del beneficiario dell'"assegno di assistenza", le ratei della prestazione maturate e non riscosse devono essere liquidate agli eredi del *de cuius*, previa rendicontazione della spesa sostenuta, secondo le regole generali in materia di Prestazione universale.

La liquidazione avviene a seguito della presentazione di specifica domanda telematica da parte degli eredi, secondo le modalità operative che verranno fornite con successivo messaggio a seguito del rilascio della specifica procedura.

Ai fini della percezione dei ratei maturati dell'assegno di assistenza, l'erede deve rendicontare la spesa sostenuta dal deceduto beneficiario della Prestazione universale:

- nel caso di assunzione di lavoratore domestico, mediante l'allegazione in procedura della copia del contratto di lavoro (qualora non già allegato precedentemente) e delle copie delle buste paga quietanzate intestate al *de cuius*;
- nel caso di servizi di assistenza, mediante l'allegazione della copia delle fatture regolarmente quietanzate intestate al *de cuius*.

L'importo dei ratei maturati viene liquidato per tutte le mensilità spettanti e non erogate precedentemente a seguito della verifica della corretta rendicontazione della spesa sostenuta. Per quanto attiene al mese del decesso, il rateo della prestazione può, comunque, essere erogato per intero, previa regolare rendicontazione, fino all'ammontare massimo di 850 euro, anche se il decesso interviene nel corso del mese.

Il messaggio propone, infine, 4 esempi di liquidazione di ratei agli eredi.

 **Percorso Formativo**

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente del Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>





NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA

Formazione in materia di sicurezza per i docenti di scuole e università

di Redazione

La Commissione per gli interPELLI in materia di salute e sicurezza sul lavoro del Ministero del Lavoro, con [risposta a interPELLO n. 1 del 18 settembre 2025](#), ha offerto chiarimenti in merito ai «percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, rivolti al personale docente delle scuole di ogni ordine e grado e al personale docente delle università, fissati dall'art. 37, comma 2 del D. Lgs. 81/2008 e dagli accordi Stato Regioni in vigore (Accordi Stato Regioni 21.12.2011 G.U. Serie Generale n.8 del 11.01.2012 e 07.07.2016 – G.U. 193 del 19.08.2016)».

Il Dicastero chiarisce che il personale docente che, sulla base della valutazione dei rischi aziendali effettuata dal datore di lavoro, svolga attività lavorativa che non comporti, anche saltuariamente, un rischio medio o alto, può partecipare a corsi di formazione specifica in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro progettati per la categoria di rischio basso.

La Commissione, infatti, ha ricordato che l'art. 37, D.Lgs. n. 81/2008, impone al datore di lavoro di garantire formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, specifica rispetto ai rischi connessi alle mansioni. L'accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 ha sostituito quelli del 2011 e 2016, stabilendo che la durata minima della formazione specifica è di 4, 8 o 12 ore in funzione dei rischi, e individuando i settori a rischio tramite codici ATeco 2007: il settore Istruzione (cod. 85) è classificato a rischio medio. Tuttavia, lo stesso accordo prevede una condizione particolare: i lavoratori, indipendentemente dal settore, che non svolgono mansioni comportanti la presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi, possono frequentare corsi di formazione a rischio basso, sempre nel rispetto delle risultanze della valutazione dei rischi. Tale principio era già contenuto nell'accordo del 2012 e nell'interPELLO n. 11/2013, che avevano chiarito come la formazione debba essere calibrata sull'effettiva mansione, non esclusivamente sul codice ATeco di appartenenza.

Pertanto, i docenti che svolgono attività d'aula, senza accesso a laboratori, reparti produttivi o contesti con rischi specifici, possono legittimamente partecipare a corsi per rischio basso. Tale orientamento rispetta il principio di proporzionalità della formazione, che dev'essere sempre «sufficiente ed adeguata» alle condizioni reali di lavoro, evitando un'imposizione standardizzata non corrispondente ai rischi effettivi.



EuroconferenceinPratica

Scopri la **soluzione editoriale integrata** con l'**AI indispensabile** per **Professionisti e Aziende >>**





NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA

Formazione in materia di sicurezza per i docenti di scuole e università

di Redazione

La Commissione per gli interPELLI in materia di salute e sicurezza sul lavoro del Ministero del Lavoro, con [risposta a interPELLO n. 1 del 18 settembre 2025](#), ha offerto chiarimenti in merito ai «percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, rivolti al personale docente delle scuole di ogni ordine e grado e al personale docente delle università, fissati dall'art. 37, comma 2 del D. Lgs. 81/2008 e dagli accordi Stato Regioni in vigore (Accordi Stato Regioni 21.12.2011 G.U. Serie Generale n.8 del 11.01.2012 e 07.07.2016 – G.U. 193 del 19.08.2016)».

Il Dicastero chiarisce che il personale docente che, sulla base della valutazione dei rischi aziendali effettuata dal datore di lavoro, svolga attività lavorativa che non comporti, anche saltuariamente, un rischio medio o alto, può partecipare a corsi di formazione specifica in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro progettati per la categoria di rischio basso.

La Commissione, infatti, ha ricordato che l'art. 37, D.Lgs. n. 81/2008, impone al datore di lavoro di garantire formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, specifica rispetto ai rischi connessi alle mansioni. L'accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 ha sostituito quelli del 2011 e 2016, stabilendo che la durata minima della formazione specifica è di 4, 8 o 12 ore in funzione dei rischi, e individuando i settori a rischio tramite codici ATeco 2007: il settore Istruzione (cod. 85) è classificato a rischio medio. Tuttavia, lo stesso accordo prevede una condizione particolare: i lavoratori, indipendentemente dal settore, che non svolgono mansioni comportanti la presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi, possono frequentare corsi di formazione a rischio basso, sempre nel rispetto delle risultanze della valutazione dei rischi. Tale principio era già contenuto nell'accordo del 2012 e nell'interPELLO n. 11/2013, che avevano chiarito come la formazione debba essere calibrata sull'effettiva mansione, non esclusivamente sul codice ATeco di appartenenza.

Pertanto, i docenti che svolgono attività d'aula, senza accesso a laboratori, reparti produttivi o contesti con rischi specifici, possono legittimamente partecipare a corsi per rischio basso. Tale orientamento rispetta il principio di proporzionalità della formazione, che dev'essere sempre «sufficiente ed adeguata» alle condizioni reali di lavoro, evitando un'imposizione standardizzata non corrispondente ai rischi effettivi.



EuroconferenceinPratica

Scopri la **soluzione editoriale integrata** con l'**AI indispensabile** per **Professionisti e Aziende >>**





GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Interposizione illecita di manodopera negli appalti stipulati ex art. 29, D.Lgs. n. 276/2003

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 16 giugno 2025, n. 16153, ha ritenuto che anche per gli appalti stipulati nella vigenza dell'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003, opera il principio, ripetutamente affermato, secondo cui si configura intermediazione illecita ogni volta l'appaltatore metta a disposizione del committente una prestazione lavorativa, rimanendo eventualmente in capo al medesimo, quale datore di lavoro, i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), senza tuttavia una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata a un risultato produttivo autonomo.

Special Event

Come scrivere una lettera di licenziamento

Scopri di più



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Interposizione illecita di manodopera negli appalti stipulati ex art. 29, D.Lgs. n. 276/2003

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 16 giugno 2025, n. 16153, ha ritenuto che anche per gli appalti stipulati nella vigenza dell'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003, opera il principio, ripetutamente affermato, secondo cui si configura intermediazione illecita ogni volta l'appaltatore metta a disposizione del committente una prestazione lavorativa, rimanendo eventualmente in capo al medesimo, quale datore di lavoro, i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), senza tuttavia una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata a un risultato produttivo autonomo.

Special Event

Come scrivere una lettera di licenziamento

Scopri di più



ORGANIZZAZIONE STUDI E M&A

Earn-out e clausole di salvaguardia nelle operazioni di M&A di studi professionali: la prospettiva finanziaria

di MpO & partners

In nostri precedenti contributi le clausole di earn-out sono state analizzate prevalentemente sotto il profilo giuridico e fiscale. In questa sede, invece, l'attenzione si sposta sulla loro funzione finanziaria nelle operazioni di M&A di studi professionali.

Infatti, se la clausola di aggiustamento del prezzo oggi è una componente imprescindibile nelle operazioni straordinarie tra studi professionali – come chiarito dalla giurisprudenza – vi sono comunque situazioni in cui un earn-out aggiuntivo può essere un utile strumento da integrare nella struttura dell'accordo. In questi casi, un earn-out può affiancare una clausola di aggiustamento:

- la prima serve a valorizzare la crescita prospettica che il venditore ritiene di poter garantire;
- la seconda rimane lo strumento indispensabile per regolare il trasferimento effettivo della clientela esistente.

Si pensi, ad esempio, ad uno studio di commercialisti con forte pipeline di nuovi clienti già in trattativa: il venditore è certo che acquisirà una parte di questa clientela nell'anno successivo, ma al momento del closing i contratti non sono ancora firmati. O, ancora, si pensi anche ad uno studio odontoiatrico con una importante campagna marketing in corso che sta iniziando a generare un aumento dei contatti e delle prime visite. Al momento del closing i numeri sono solo parzialmente visibili, ma il potenziale di crescita nei mesi successivi è elevato. In questi casi un earn-out consentirebbe di valorizzare quella crescita solo se effettivamente si realizza, evitando che l'acquirente paghi subito per ricavi ancora incerti.

Un esempio di earn-out potrebbe dunque essere il seguente: se lo studio ha un EBITDA storico di 1 milione di Euro, l'acquirente può concordare un prezzo base di 5 milioni di Euro (5x EBITDA) e un earn-out fino a 1 milione di Euro aggiuntivo qualora l'EBITDA salga a 1,2 milioni nell'anno successivo.

A differenza di strumenti puramente finanziari come i vendor loan o i pagamenti differiti senza condizione – che servono unicamente a spalmare nel tempo l'esborso – l'earn-out lega dunque in modo diretto il prezzo alla performance post-closing.

In questo senso l'earn-out funziona come un meccanismo di *bridging*: da un lato tutela



l'acquirente contro il rischio di overpayment/sovrapagamento, dall'altro permette al venditore di catturare l'eventuale *upside* futuro derivante da miglioramenti previsti ma non ancora rispecchiati nei dati dell'ultimo bilancio.

Metriche di riferimento

La strutturazione di un earn-out richiede una scelta attenta delle metriche di riferimento a cui legarsi, in quanto impatta anche i rapporti tra le parti e la struttura dell'accordo. Ad esempio, un earn-out ancorato all'EBITDA offre maggiori garanzie all'acquirente ma incontra spesso le resistenze del venditore: dopo il closing, infatti...

[continua a leggere...](#)

+++
+++
+++

CEDI IL TUO STUDIO PROFESSIONALE CON MPO

+++